

## 03 Les garanties du processus de médiation

### L'éthique et le professionnalisme du médiateur :

- Charte des médiateurs des CDG
- Un parcours de formation
- Des outils communs

### Le libre consentement des parties

#### Le secret et la discrétion :

Impératif de confidentialité sur l'ensemble des déclarations recueillies.

### Le respect de l'ordre public :

Toute proposition ne respectant pas ces règles provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

## 04 Les modalités d'adhésion

### → #1 CONDITIONS D'ADHÉSION

Pour bénéficier de la mission de médiation préalable obligatoire, les collectivités territoriales intéressées ont **l'obligation de délibérer et de signer une convention d'adhésion.**

Cette convention pourra être conclue **entre le CDG et la collectivité** à tout moment en sachant que ce dispositif sera applicable aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre d'une décision prise par la collectivité, à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de cette convention.



## 04 Les modalités d'adhésion (suite)

### → #2 CONDITIONS FINANCIÈRES

**L'adhésion n'entraîne aucun frais**, seule la saisine des médiateurs à l'occasion d'un litige donne lieu à contribution financière.

#### Médiation préalable obligatoire :

- Un forfait de 510€ pour 3 séances, facturation horaire si dépassement.

#### Médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties :

- Les heures sont facturées selon un décompte et sur la base du tarif en vigueur.

**Les frais sont à la charge exclusive de l'employeur.**

## 05 Qui contacter ?

### Les médiateurs

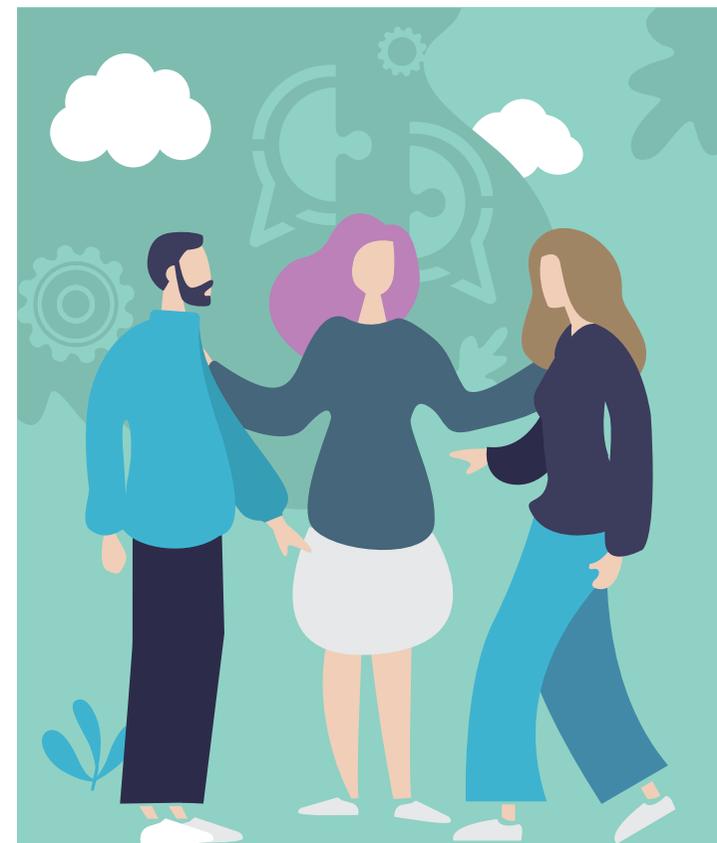
Mail : [mediation@cdg22.fr](mailto:mediation@cdg22.fr)



Centre de Gestion  
des Côtes d'Armor

1, rue Pierre et Marie Curie  
ELEUSIS 2  
BP 417 - 22194 Plérin cedex

Site [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)



Guide mission

# Médiation

- préalable obligatoire
- à l'initiative du juge
- à l'initiative des parties

Un nouveau mode  
de règlement  
alternatif  
des litiges



## La médiation

**«La médiation est un 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.»**

Dans un contexte de judiciarisation croissante et d'engorgement des tribunaux, des délais de traitement allongé ainsi qu'un impact humain et financier important, **la médiation est proposée comme un mode de résolution des litiges entre employeur et agent.**

**Expérimentée positivement depuis 2018, elle est devenue une mission obligatoire du Centre de Gestion 22 en juillet 2022. En qualité de tiers de confiance, le Centre de Gestion peut intervenir en tant que médiateur dans les litiges opposant des agents publics à leur employeur.**

### POURQUOI LE RECOURS À LA MÉDIATION ?

- Pour trouver un **« accord sur mesure »** dans un cadre de confidentialité et d'impartialité ;
- Pour trouver **une solution qui appartient aux parties** et non au juge, à la différence de la décision de justice ;
- Préparatrice et conciliatrice, la médiation est **une opportunité pour les acteurs qui privilégient la préservation de la relation.**



**Les contraintes sont quasi nulles : la médiation se base sur le libre consentement des parties qui peuvent y mettre fin à tout moment.**

### SES AVANTAGES

#### Pour les agents

- Dialoguer avec leur employeur grâce à la présence d'un tiers neutre, exprimer ses besoins, son ressenti.

#### Pour l'employeur

- Éviter d'aller en contentieux, expliquer les décisions, lever des incompréhensions, voire détecter des dysfonctionnements à corriger pour apaiser durablement la situation.

#### Pour le Tribunal Administratif

- Réduire le nombre de saisine contentieuses.

## 01 La médiation préalable obligatoire

### LES DOMAINES CONCERNÉS

**Décisions administratives individuelles défavorables relatives à 7 thématiques\* :**

- **1-** À l'un des éléments de rémunération ;
- **2-** Au refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
- **3-** À 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 ;
- **4-** Au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois par promotion interne ;



## 01 La médiation préalable obligatoire (suite)

- **5-** À la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- **6-** Aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
- **7-** À l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

## 02 La médiation à l'initiative du juge et médiation à l'initiative des parties

**Au même titre que la médiation préalable obligatoire, ces médiations concernent un différend entre un agent et son employeur.**

### La saisine

- À la différence de la MPO, la médiation est :
- soit proposée par le juge lorsqu'un tribunal administratif est saisi d'un litige ;
  - soit mobilisée par les parties, quand elles (l'employeur et l'agent) souhaitent organiser une médiation.

### Le motif

Tous les sujets qui se cristallisent en conflit dans la durée.

### La démarche

Les prérequis et étapes d'accompagnement sont identiques (à l'exception de l'information du juge qui n'a pas lieu d'être si le contentieux n'est pas connu du TA).

