

## Fiche pratique

à destination des agents des collectivités et établissements ayant adhéré à la mission de médiation préalable obligatoire (MPO)

### Le médiateur du CIG petite couronne, mode d'emploi

En application du décret n°2022-433 du 25 mars 2022, la saisine du médiateur est, pour certains litiges de la fonction publique territoriale, obligatoire avant tout recours contentieux dès lors que votre collectivité ou établissement a adhéré à la mission de médiation préalable obligatoire (MPO) du CIG Petite Couronne.

La médiation a pour objectif de parvenir, avec l'aide d'un tiers qualifié, indépendant, neutre et impartial : le médiateur, **à la résolution amiable de votre différend avec votre employeur**. Le médiateur va organiser un ou plusieurs entretiens confidentiels, au cours duquel (desquels) il amènera les parties à expliciter la situation, favorisera un échange apaisé et les aidera à trouver un accord satisfaisant pour chacune d'elle, dans le respect du principe de légalité et des règles d'ordre public.

**La saisine du médiateur doit être effectuée dans le délai de recours contentieux de 2 mois suivant la notification de la décision litigieuse.**

Votre employeur doit vous informer de cette obligation et vous indiquer les coordonnées du médiateur compétent. A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

**Le processus de médiation interrompt le délai de recours contentieux de deux mois et suspend les délais de prescription.**

**IMPORTANT :** Si vous saisissez le Médiateur alors que votre collectivité ou établissement n'a pas adhéré à la mission de médiation préalable obligatoire (MPO) ou que le litige ne relève pas du champ de la MPO, le délai de recours n'est pas interrompu.

#### 1. Qui peut saisir le médiateur ?

Tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) des collectivités et établissements du ressort territorial de la Petite Couronne ayant adhéré par convention à la mission de médiation préalable obligatoire (MPO) peuvent saisir le médiateur du CIG Petite Couronne en cas de litige relatif à une décision entrant dans le champ de la MPO.

#### 2. Quelles sont les collectivités et établissements ayant adhéré à la mission MPO ?

[Voir la liste des collectivités adhérentes à la MPO sur le site Internet du CIG.](#)

#### 3. Comment saisir le médiateur ?

**Par courrier**, à l'adresse suivante et en indiquant la mention « **confidentiel** » sur l'enveloppe : « Recours à la médiation préalable obligatoire CIG Petite Couronne, 1 rue Lucienne Gérard, 93698 Pantin cedex »

**Ou par courriel :** [mediateur@cig929394.fr](mailto:mediateur@cig929394.fr)

La saisine doit être accompagnée d'une **lettre de saisine** ([Voir formulaire type de saisine du médiateur](#)) et d'une **copie de la décision individuelle défavorable explicite** à l'origine du différend (arrêté, courrier...) ou, **lorsqu'elle est implicite** (en l'absence de réponse de la collectivité après deux mois), d'une **copie de la demande** et de son accusé de réception ayant fait naître cette décision. Tout document utile complémentaire peut également être communiqué.

#### 4. Quelles sont les décisions concernées par la médiation préalable obligatoire ?

**Le médiateur intervient uniquement dans 7 cas de décisions individuelles défavorables relatives à :**

- la **rémunération** (traitement, IR, SFT, prime ou indemnité),
- un **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'une disponibilité, d'un congé parental ou le réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré,
- le **classement** d'un agent à l'issue d'un **avancement de grade** ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu **par promotion interne**,
- la **formation professionnelle tout au long de la vie**,
- les **mesures appropriées** prises 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 raisons médicales.

[\(Voir sur le site Internet du CIG les exemples de décisions concernées par la MPO\)](#)



LA MÉDIATION  
PRÉALABLE  
OBLIGATOIRE

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties, soit les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Les requêtes adressées directement au tribunal administratif sans avoir été précédées d'une médiation sont rejetées et transmises au médiateur compétent.

### 5. Quels sont les avantages de la médiation préalable obligatoire ?

La MPO permet d'apporter une **réponse globale et adaptée à votre situation**, de manière **plus rapide et moins coûteuse** qu'une procédure contentieuse.

Elle favorise un **véritable échange** en associant les parties à la résolution du différend.

Elle vous permet ainsi de préserver la **continuité des relations de travail avec votre employeur et d'apaiser la situation**.

### 6. Quelles sont les garanties offertes par le processus de médiation préalable obligatoire ?

Le médiateur présente **des garanties de probité et d'honorabilité**. Il est **indépendant, neutre et impartial**.

Il dispose **d'une compétence** sur les sujets qui lui sont confiés en médiation et justifie d'une **formation spécifique à la médiation**.

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au **principe de confidentialité**.

**Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites, en cas d'échec de la médiation, devant un tribunal sans l'accord des parties.**

*(Voir la [Charte éthique des médiateurs des centres de gestion de la FPT](#)).*

### 7. La médiation a-t-elle un coût ?

Le processus de médiation est **gratuit pour les agents** des collectivités et établissements adhérents à la mission de MPO.

Chaque médiation fait l'objet d'une participation financière de la collectivité à hauteur d'un montant forfaitaire de 375 euros (incluant les frais liés à l'instruction du dossier, l'analyse de la demande et l'organisation, le cas échéant, d'un premier rendez-vous de médiation), auquel s'ajoute une somme forfaitaire de 85 euros par réunion de médiation supplémentaire.

### 8. Comment se déroule une médiation ?

Le médiateur délivre aux parties, préalablement à l'engagement de la médiation, une information présentant la démarche et ses modalités de façon complète, claire et précise. Il s'assure de leur consentement à **œuvrer conjointement et de bonne foi, dans le respect de l'écoute de chacun et du principe de confidentialité**, à la résolution amiable du différend qui les oppose.

Il peut solliciter de votre part ou de celle de la collectivité **certain documents utiles** pour une meilleure compréhension du litige et un meilleur dialogue autour de la recherche de solutions.

Il organise les différentes étapes du processus : date, lieu et modalités des rencontres.

Les entretiens de médiation se déroulent en principe en présence des deux parties, de leurs conseils éventuels et du médiateur.

Cependant le médiateur, à son initiative ou à la demande de l'une ou l'autre des parties, peut également proposer à celle-ci de la rencontrer séparément dans le cadre d'un entretien particulier.

**Vous pouvez ainsi que votre employeur vous présenter seul aux réunions de médiation ou être assisté par un ou plusieurs tiers de votre choix à tous les stades du processus.**

Le médiateur entend, le cas échéant, avec l'accord des parties et pour les besoins de la médiation, les tiers qui y consentent.

Le médiateur ne peut ni trancher le différend ni imposer une solution aux parties. Il analyse et confronte leurs arguments et les accompagne dans la recherche d'un accord. Il n'a pas d'obligation de résultat et sa responsabilité ne peut pas être engagée à ce titre.

Le médiateur s'assure que l'accord auquel parviennent les parties est respectueux des règles d'ordre public et qu'elles s'engagent à respecter cet accord.

### 9. Comment se termine une médiation ?

**Dans tous les cas, la médiation peut s'interrompre à tout moment à la demande d'une des parties ou du médiateur.**

Le processus de médiation prend fin **par la conclusion d'un accord** ou par le **désistement de l'une des parties ou du médiateur**, s'il estime que les conditions ne sont pas ou plus réunies pour le bon déroulement du processus.

Un **procès-verbal de fin de médiation** est signé par chacune des parties et par le médiateur. À défaut de signature du procès-verbal par l'une ou l'autre des parties, le médiateur notifie à celle-ci cet acte de fin de médiation.

**RGPD** : Vos données sont collectées et traitées exclusivement par le médiateur du CIG Petite Couronne, dans le respect de la politique mise à jour de sécurité et de confidentialité du CIG ([www.cig929394.fr/cig/politique de protection des données à caractère personnel](http://www.cig929394.fr/cig/politique_de_protection_des_donnees_a_caractere_personnel)).

Pour toute question relative à l'accès et au traitement de vos données : [dpo@cig929394.fr](mailto:dpo@cig929394.fr)