



LA MÉDIATION UN CHOIX STRATÉGIQUE

POUR LA PRÉVENTION ET LE RÈGLEMENT AMIABLE
DES LITIGES AGENTS-EMPLOYEURS

93 collectivités déjà
adhérentes, et vous ?

La médiation est un processus de résolution amiable des différends avec l'aide d'un tiers qualifié, indépendant, neutre et impartial : le médiateur. Elle offre un espace sécurisé et confidentiel pour renouer le dialogue, lever les incompréhensions et rechercher une solution adaptée évitant le recours au tribunal administratif.

La médiation préalable obligatoire (MPO) et la médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties font partie des missions assurées **par convention** par le CIG Petite Couronne.

POURQUOI ADHÉRER ?

La médiation est un moyen « gagnant-gagnant » de prévenir et résoudre efficacement certains différends :

- > **Gagnant pour les employeurs territoriaux**, pour régler le plus en amont possible et à un moindre coût certains litiges avec leurs agents.
- > **Gagnant pour les agents publics**, pour éviter de partir dans des procédures longues, fastidieuses et coûteuses, et résoudre rapidement un litige ou une incompréhension avec leur employeur.

Collectivités, établissements publics, pour en bénéficier, il vous suffit d'adhérer à la convention-cadre de médiation du CIG Petite Couronne !



LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION

Rétablissement du dialogue : favoriser un véritable échange en permettant à chacun d'exprimer librement son point de vue et d'entendre celui de l'autre partie ;

Apaisement de la situation : sortir d'une situation de blocage, de malentendu, d'incompréhension et de tensions qui peut nuire à la qualité du travail ;

Responsabilisation des acteurs : associer les parties elles-mêmes à la recherche d'une solution en évitant le recours au tribunal administratif ;

Confidentialité ;

Possibilité de mettre fin au processus à tout moment ;

Rapidité ;

Gratuité pour les agents ;

Coût réduit pour la collectivité.



C'est un dispositif qui a fait ses preuves :
au CIG Petite Couronne, 76 % des médiations ont abouti à un accord des parties

UNE CONVENTION- CADRE UNIQUE, TROIS TYPES DE MEDIATION



L'ADHÉSION À LA CONVENTION-CADRE PERMET À LA COLLECTIVITÉ DE BÉNÉFICIER DE L'ENSEMBLE DES DISPOSITIFS DE MÉDIATION :

1. La médiation préalable obligatoire (MPO)

Dès lors que la collectivité a conventionné, une tentative de médiation est obligatoire avant toute saisine du juge administratif pour certains litiges. Les agents ne peuvent plus attaquer directement les décisions concernées au contentieux.

Litiges concernés

- **rémunération,**
- **refus de détachement** / disponibilité / congés sans traitement ;
- **réintégration à l'issue d'un détachement,** d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement ;
- **classement** après avancement de grade ou promotion interne ;
- **formation professionnelle** tout au long de la vie ;
- **mesures appropriées** prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés ;
- **aménagement des conditions de travail** des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

>>> La MPO est une compétence exclusive du CIG qui est seul compétent pour assurer cette procédure en lien avec les tribunaux administratifs !

2. La médiation à l'initiative du juge administratif

Dans le cadre d'un contentieux déjà engagé, le juge peut ordonner une médiation, avec l'accord des parties, et désigner le CIG comme médiateur.

La procédure contentieuse est suspendue le temps de la médiation.

- > Si la médiation aboutit à un accord, la procédure contentieuse s'achève par un désistement ou un non-lieu à statuer constaté par le juge.
- > Si elle échoue, la procédure contentieuse reprend son cours là où elle a été interrompue. Les échanges intervenus pendant la médiation, confidentiels, ne peuvent pas être invoqués devant le juge.

3. La médiation à l'initiative des parties

La médiation peut également être engagée à l'initiative conjointe des parties, en dehors de tout contentieux. La collectivité et l'agent en litige peuvent se mettre d'accord pour faire appel au médiateur du CIG pour les accompagner dans la recherche d'une solution amiable. Une convention spécifique acte de l'accord des parties à l'entrée en médiation.

Sont concernés tous les litiges de la fonction publique territoriale opposant un agent public (fonctionnaire ou contractuel) à son employeur.

RÔLE DU MÉDIATEUR

Tiers neutre, impartial, indépendant, formé et qualifié aux techniques de médiation.

Garant du bon déroulement du processus.

Ni juge ni arbitre : il accompagne les parties dans la recherche d'une solution légale préservant leurs intérêts mutuels.

>>> Il agit dans le respect de la charte de déontologie des médiateurs des centres de gestion.



COMMENT ADHÉRER ?

POUR BÉNÉFICIER DE CES MISSIONS, VOUS DEVEZ :

Délibérer et signer la convention-cadre de médiation du CIG Petite Couronne.

Cette convention peut être conclue à tout moment.

Aucun droit d'entrée n'est facturé lors de l'adhésion à cette convention. Seule la mise en œuvre d'une médiation sur un litige donné avec un agent donne lieu à une participation financière de la collectivité (375 euros + 85 euros par réunion supplémentaire).

POUR EN SAVOIR +

- > Voir modèle de délibération et convention-cadre d'adhésion aux missions de MPO et de médiation à l'initiative du juge administratif ou des parties sur le site internet du CIG : www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/instances-et-dialogue-social/mediation-prealable-obligatoire-mpo/

www.cig929394.fr/je-souhaite-un-accompagnement-dans-la-gestion-des-rh/instances-et-dialogue-social/mediation-a-linitiative-du-juge-ou-des-parties/

- > Scanner QR Code



RGPD Lors de la saisine du médiateur du CIG petite couronne, les données sont collectées et traitées exclusivement par le médiateur, dans le respect de la politique mise à jour de sécurité et de confidentialité du CIG (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