Fédération Nationale
des Centres de Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

Rapport sur l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) par les Centres de Gestion

Rapport global établi par la Fédération Nationale des Centres de Gestion auprès des 42 Centres de Gestion expérimentateurs

Période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

SOMMAIRE

I) Rappel du cadre de l'expérimentation de la MPO.....3

II) Liste des Centres de Gestion expérimentateurs de la MPO.....4

III) Le périmètre de l'expérimentation.....6

IV) Les médiateurs.....8

1) Profil.....8

2) La formation des médiateurs.....9

3) Déontologie.....9

V) Le développement de la mission en faveur des collectivités.....10

1) Les modalités de financement.....10

2) Le lieu de déroulement des médiations et le mode de réception des saisines.....12

3) Les relations des CDG avec les juridictions administratives.....12

4) Les outils spécifiques mis en place par les Centres de Gestion.....13

VI) Bilan quantitatif et qualitatif des saisines et médiations traitées.....14

1) Eléments statistiques sur les médiations engagées et traitées.....14

2) Le déroulement des médiations.....18

3) L'issue des médiations traitées.....20

VII) L'appréciation de l'expérimentation.....23

1) Les difficultés et freins rencontrés dans la mise en œuvre de l'expérimentation.....23

2) Les avantages et intérêts de la procédure.....26

3) Les niveaux d'appréciation et de satisfaction des parties.....27

4) Les perspectives et propositions.....28

5) Remarques complémentaires et analyse critique.....29

VIII) Annexes……31

I) Rappel du cadre de l'expérimentation de la MPO

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème 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.

La mission optionnelle de médiation préalable obligatoire est opérationnelle depuis le 1er avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020, terme de l'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 ont pu adhérer à cette nouvelle mission jusqu'au 31 décembre 2018 par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial.

En vertu de l'article 7 du décret du 16 février 2018, les médiateurs doivent établir un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent:

-le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses,

-les éventuelles difficultés rencontrées,

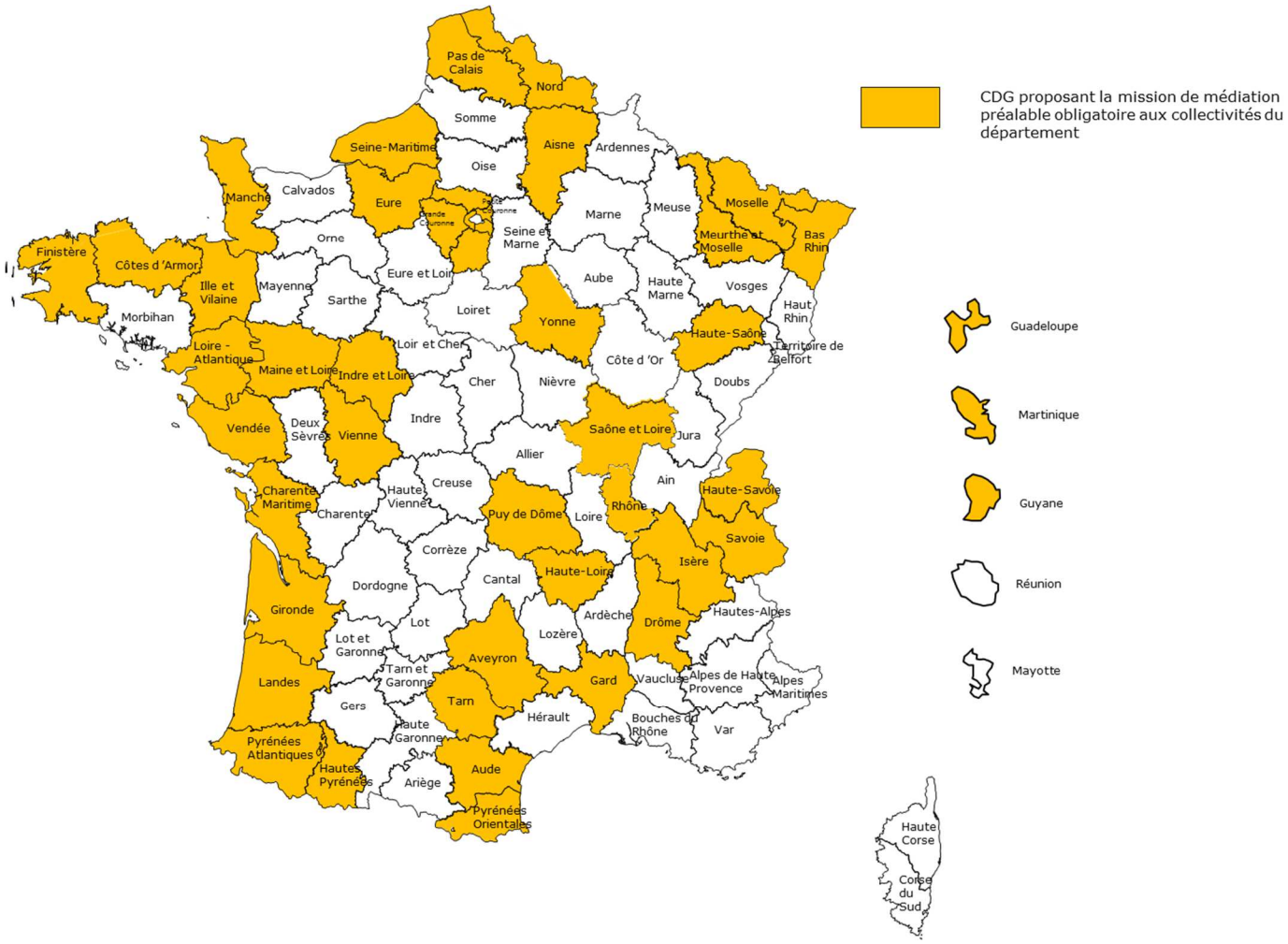
-l'appréciation sur l'expérimentation en cours.

La Fédération a pris l'initiative de dresser un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par chaque CDG expérimentateur afin de bénéficier d'une synthèse générale. Ce rapport global permet une lecture facilitée d'un premier bilan des CDG à l'usage des pouvoirs publics et des 42 Centres expérimentateurs.

Le champ du rapport annuel couvre la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, conformément à la demande du Conseil d'Etat.

L'ensemble des Centres de Gestion a adressé son rapport d'activité à la FNCDG à l'exception de 2 Centres (hors délai à la date impérative de remise du rapport : le CDG de la Guadeloupe (971) et le CDG de la Martinique (972)).

II) Liste des 42 Centres de Gestion expérimentateurs de la MPO



C'est l'arrêté du 2 mars 2018 *relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale* qui fixe le nombre de circonscriptions départementales dans lesquelles la MPO pourra être expérimentée. Ainsi, 42 Centres de Gestion proposent cette solution aux collectivités territoriales et établissements en tant que mission optionnelle. Le périmètre représente 46 circonscriptions départementales.

- CDG de l'Aisne (02)
- CDG de l'Aude (11)
- CDG de l'Aveyron (12)
- CDG de la Charente-Maritime (17)
- CDG des Côtes d'Armor (22)
- CDG de la Drôme (26)
- CDG de l'Eure (27)
- CDG du Finistère (29)
- CDG du Gard (30)
- CDG de la Gironde (33)
- CDG d'Ille-et-Vilaine (35)
- CDG d'Indre-et-Loire (37)
- CDG de l'Isère (38)
- CDG des Landes (40)
- CDG de la Haute-Loire (43)
- CDG de la Loire-Atlantique (44)
- CDG du Maine-et-Loire (49)
- CDG de la Manche (50)
- CDG de la Meurthe-et-Moselle (54)
- CDG de la Moselle (57)
- CDG du Nord (59)
- CDG du Pas-de-Calais (62)
- CG du Puy-de-Dôme (63)
- CDG des Pyrénées-Atlantiques (64)
- CDG des Hautes-Pyrénées (65)
- CDG des Pyrénées-Orientales (66)
- CDG du Bas-Rhin (67)
- CDG du Rhône (69)
- CDG de la Haute-Saône (70)
- CDG de la Saône-et-Loire (71)
- CDG de la Savoie (73)
- CDG de la Haute-Savoie (74)
- CDG de la Seine-Maritime (76)
- CDG du Tarn (81)
- CDG de la Vendée (85)
- CDG de la Vienne (86)
- CDG de l'Yonne (89)
- CDG de la Guadeloupe (971)
- CDG de la Martinique (972)
- CDG de la Guyane (973)
- CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- CIG de la Grande Couronne (78-91-95)

III) Le périmètre de l'expérimentation

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales et s'agissant d'une mission nouvelle et facultative des Centres, les employeurs locaux ne sont pas tenus d'adhérer au dispositif. C'est dans le cadre de la mission de conseil juridique, prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, que les collectivités et établissements doivent avoir décidé de confier cette mission de MPO, par délibération puis par convention avec le Centre de Gestion de leur ressort, cette convention fixant entre autres, le financement de cette mission (article 22 de la loi du 26 janvier 1984).

Une convention type d'expérimentation de la MPO entre le CDG et la collectivité, a été mise à disposition de tous les Centres expérimentateurs par la FNCDG (annexe n° 4).

Au total, nous enregistrons 7 716 conventions d'adhésion au dispositif d'expérimentation de la MPO, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département.
Le détail de l'état des conventionnements avec les collectivités et établissements est présenté en annexe n°1.

Sur le profil des collectivités ayant conventionné :

-77,5% des collectivités sont des communes
-10% sont des syndicats (syndicats intercommunaux, SIVOM…)
-6% sont des CIAS ou CCAS
-et un peu plus de 4% sont des EPCI (principalement des communautés de communes).
-Les autres établissements ayant conclu une convention avec les CDG sont essentiellement des EHPAD, des conservatoires, des offices publics de l'habitat et des parcs naturels régionaux. Ils représentent un peu moins de 2% des conventions.

Si la confiance des petites collectivités pour confier la mission de MPO au CDG de leur ressort n'a rien de surprenant compte-tenu de l'accompagnement dont elles bénéficient déjà de la part de leur Centre en matière de GRH, en réalité, la campagne de communication des Centres **a permis globalement la conclusion de conventions avec 7 716 employeurs de toutes tailles**, parmi lesquels :

- 5981 communes

- 17 Départements : Aude, Côtes-d'Armor, Drôme, Essonne (CIG GC), Eure, Finistère, Gard, Indre-et-Loire, Landes, Manche, Pas-de-Calais, Pyrénées-Atlantiques, Hautes-Pyrénées, Haute-Saône, Vendée, Val-de-Marne (CIG PC), Savoie. A l'échelon départemental, on peut également relever la conclusion de conventions avec 15 SDIS.

- Parmi les 333 EPCI, au-delà des Communautés de Communes, plusieurs Communautés d'Agglomération et métropoles ont également fait le choix d'adhérer à l'expérimentation (les Métropoles de Lyon, Brest et Nantes, les villes de Lille, Nantes, du Puy-en-Velay, de Perpignan, Millau, Bayonne, Chambéry, la Région Ile-de-France (auprès de la Grande Couronne)…).
  Remarque : dans le cadre du partenariat ADF-FNCDG, l'ADF a relayé une incitation à conventionner auprès des Conseils départementaux.

- 763 syndicats

- 473 CCAS/CIAS

- 133 autres établissements

En termes d'agents couverts, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent plus de **378 000 agents publics** sur les 37 Centres de Gestion répondants à cette demande d'estimation, soit en moyenne 1021 agents par département.

Environ 19 Centres de Gestion nous ont fait part d'un refus expresse des collectivités pour un conventionnement dans le cadre de la MPO.

Dans la plupart des cas, les collectivités et établissements n'ont pas évoqué de motif particulier. Cependant, certains arguments ont été avancés par d'autres :

- La perception de la MPO, comme une ingérence dans le traitement de leur politique RH

- Certaines collectivités ne voulaient pas prendre la décision d'adhérer avant leur passage en commune nouvelle

- L'absence du caractère obligatoire de la mise en œuvre de ce dispositif

- Un certain nombre de collectivités ont préféré attendre l'évaluation de ce dispositif

- L'absence de contentieux dans le champ des décisions concernées par la MPO

- un champ qui ne correspond pas aux besoins de la collectivité (portant sur la *« discipline, les conflits relationnels entre agents et/ou les plaintes pour harcèlement moral »)*

- un contexte particulier de la collectivité faisant craindre un recours abusif à la MPO (« *difficultés avec les représentants syndicaux* », « *problèmes managériaux* » et/ou « *manque de confiance des agents dans la DRH* »)

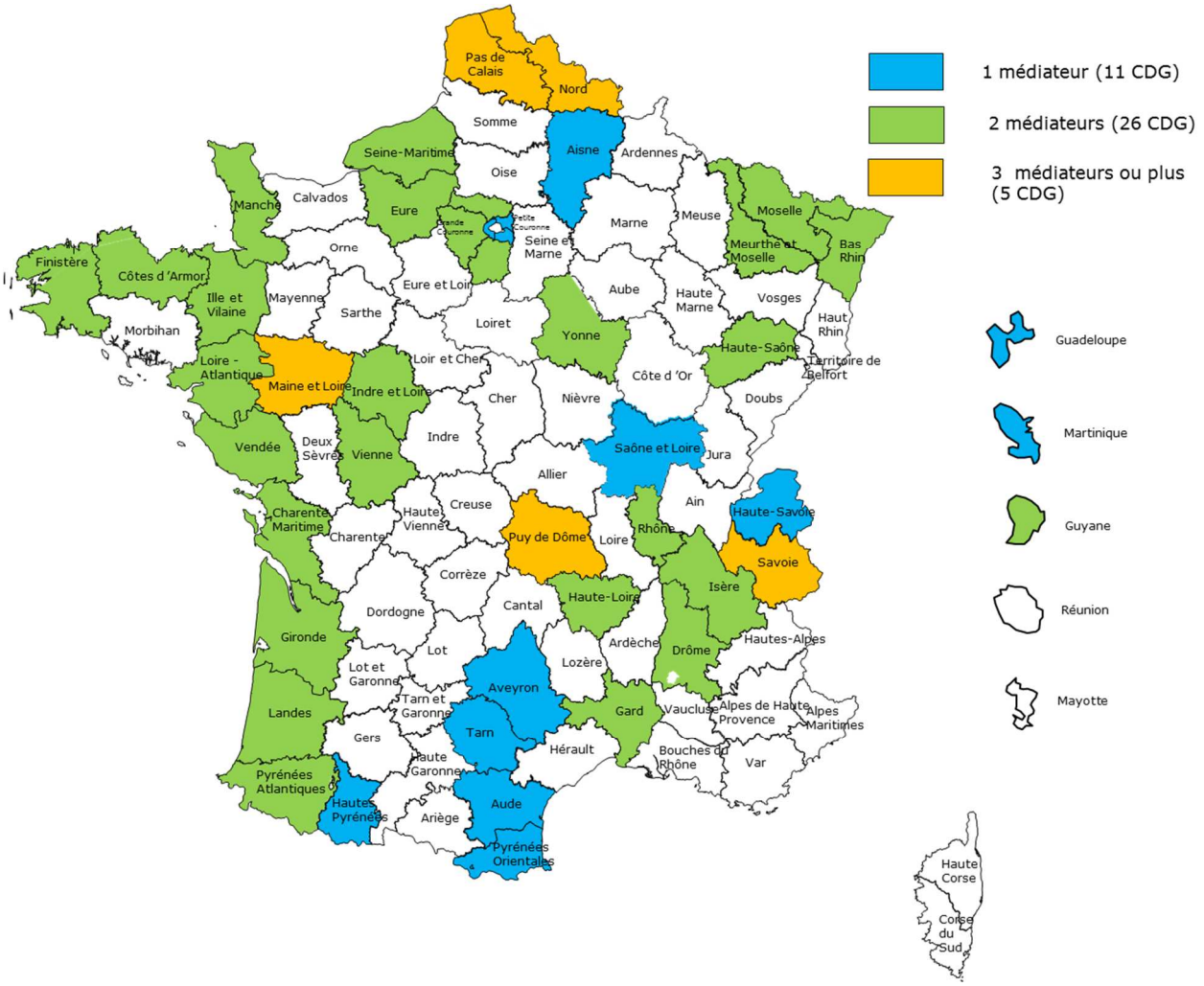
- l'existence de « *procédures de médiation* » déjà mises en place dans la collectivité.

IV) Les médiateurs

1) Le profil des médiateurs

Au total, 80 médiateurs ont été nommés au sein des Centres de Gestion. (En moyenne, deux médiateurs par CDG. Le minimum est de 1 médiateur et le maximum de 5 (Centre de Gestion du Nord).

Cartographie du nombre de médiateurs par CDG



S'agissant du profil des médiateurs, 19 sont DGS, 9 sont DGA et 11 occupent des postes d'encadrement supérieur (responsable de service, directeur de pôle).

Au total, 39 médiateurs sont cadres ou managers à un poste de direction soit environ la moitié des médiateurs.

24 médiateurs occupent des fonctions de juristes (environ 30%).

Les 17 autres médiateurs occupent des fonctions diverses (psychologue du travail, préventeur, conseiller statutaire, chargé d'inspection maintien dans l'emploi, conseiller RH).

Le profil type du médiateur est donc soit un juriste, soit un cadre ou manager à un poste de direction d'un Centre de Gestion.

2) La formation des médiateurs

Tous les Médiateurs de Centres de Gestion à l'exception d'un ont suivi une formation puisqu'au terme de l'article R 213-3 du Code de justice administrative, *« La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation. »*

Au total, 79 agents des 42 Centres de Gestion expérimentateurs ont été formés par deux organismes de formation : 60 par la CNPM (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation) et 19 par le CMAP (Centre de Médiation et d'arbitrage).

Le choix de confier la mission de formation, qui a duré entre 7 et 9 jours, à deux organismes seulement visait également à favoriser la constitution d'une promotion de médiateurs homogène dans son approche de la médiation.

3) Déontologie

Il est à noter que la convention type d'expérimentation de la MPO entre le CDG et la collectivité, mise à disposition de tous les Centres expérimentateurs par la Fédération et largement utilisée, a prévu que le Médiateur adhère à la Charte des Médiateurs des CDG élaborée par la Fédération (Annexe 3).

Cette Charte rappelle notamment la déontologie et les valeurs du Médiateur (probité, indépendance, neutralité, impartialité, loyauté, écoute, diligence, désintérêt), les principes de la médiation (transparence, secret et discrétion professionnelle, confidentialité, efficacité, respect de l'ordre public) ainsi que le processus de médiation (instruction du dossier, accord des parties- fin de la médiation, responsabilité du Médiateur).

90% des Centres de Gestion expérimentateurs ont adhéré à une "*charte des médiateurs*", qu'il s'agisse de celle proposée par la FNCDG tenant compte des indications du Conseil d'Etat, ou de celle réalisée par le Conseil d'Etat. Dans certains Centres, elle est diffusée aux parties avant chaque médiation.

V) Le développement de la mission en faveur des collectivités et établissements

1) Les modalités de financement

Si le CJA (art. L. 213-5) prévoit la gratuité pour les parties, la disposition spéciale de l'article 22 de la loi du 26 janvier 1984 s'applique et ainsi, le financement de cette mission facultative des Centres est assuré par les collectivités lui ayant confié la MPO, soit dans les conditions fixées par convention, soit par une cotisation additionnelle.

9 Centres de Gestion ne prévoient pas de facturation en incluant l'exercice de la mission dans la cotisation.

31 Centres prévoient une facturation pour l'exercice de la mission MPO :

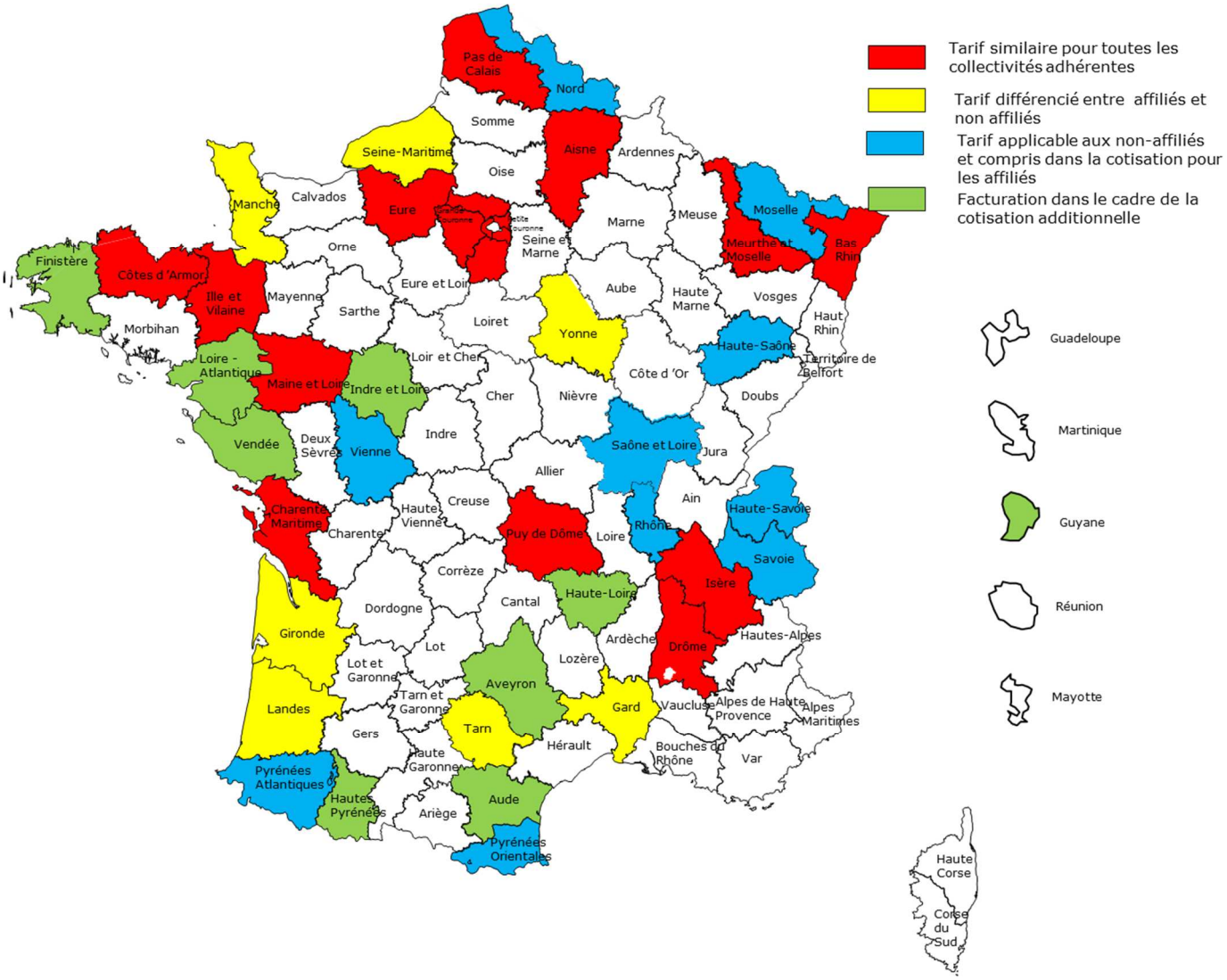
- 10 Centres de Gestion prévoient une tarification forfaitaire par médiation. Ce forfait peut-être différent selon que la collectivité ou l'établissement est affilié au non. Le forfait est d'environ 246 € par médiation pour les collectivités et établissements affiliés et de 417 € pour les collectivités et établissements non affiliés.

- 16 Centres de Gestion prévoient une tarification horaire. Ce tarif horaire peut-être différent selon que la collectivité ou l'établissement est affilié au non. La moyenne des tarifs horaire est d'environ 60 € par heure (soit en moyenne 50€ pour les affiliés et 70€ pour les non affiliés).

- 4 Centres de Gestion prévoient un régime hybride, c'est-à-dire qu'un forfait de base est prévu auquel s'ajoute un tarif horaire lié au nombre d'heures ou de réunions supplémentaires nécessaires à la médiation.

De plus, dans un Centre (CDG de la Charente-Maritime), des frais de déplacement sont facturés à la collectivité, dans les conditions énoncées par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 lorsque la médiation se déroule en dehors du Centre de Gestion.

Cartographie des modalités de facturation appliquées à la MPO



Au total, quelle que soit la solution tarifaire retenue et au regard de l'adhésion au dispositif, elle ne semble pas exposer les collectivités à des coûts dissuasifs et dans certains cas, les tarifs apparaissent même clairement attractifs. C'est aussi l'intérêt de tous les Centres ayant intégré la MPO que d'attirer les collectivités vers cette nouvelle mission qui renforce encore leur rôle de tiers de confiance auprès des affiliés comme des non affiliés.

2) Le lieu de déroulement des médiations et le mode de réception des saisines

La quasi totalité des Centres de Gestion ayant engagé une MPO sur la période concernée (soit 28 Centres de Gestion) organisent les médiations physiques dans leurs locaux. Les locaux du Centre sont privilégiés dans le sens où il s'agit d'un lieu neutre et impartial vis-à-vis des parties. Au besoin, la médiation peut avoir lieu dans le même bâtiment mais à un étage différent des locaux du Centre.

7 Centres ont indiqué qu'à la demande des collectivités, il est possible que le médiateur se déplace, sur son accord, dans la collectivité ou l'établissement pour des raisons pratiques. C'est le cas notamment du Centre de Gestion de Haute-Savoie qui envisage le cas des MPO à l'extérieur du Centre si la collectivité est éloignée en raison des spécificités géographiques de la région.

2 Centres de Gestion ont indiqué que les médiations ont lieu en dehors du Centre, pour renforcer la neutralité du lieu de réunion. Par exemple, le Centre de Gestion des Landes a conventionné avec un établissement d'accueil de personnes en situation de handicap pour pouvoir disposer de deux salles de réunion.

S'agissant de la réception des saisines, dans tous les Centres, les parties ont la possibilité de saisir le médiateur par courrier. De plus, 70% des Centres de Gestion disposent d'une boîte mail dédiée pour la réception des saisines relatives à la MPO.

8 Centres de Gestion proposent un formulaire téléchargeable sur leur site internet.

2 saisines ont également été transmises par le Tribunal Administratif *via* Télérecours.

3) Les relations des CDG avec les juridictions administratives

38 centres de Gestion ont des relations avec le tribunal administratif de leur ressort dans le cadre de la mise en œuvre de l'expérimentation. Ce lien est utile et apprécié par les Centres qui bénéficient de conseils et de précisions sur la MPO. Les juridictions administratives sont elles aussi intéressées par l'expérimentation des Centres. Les présidents de juridiction et les magistrats sont particulièrement impliqués et attentifs aux questionnements des médiateurs.

Ces liens se matérialisent soit à travers l'organisation de réunions en commun, ponctuelles ou régulières et de contacts téléphoniques et/ou par mail soit par :

- la transmission des copies des conventions d'adhésion et de la liste des collectivités adhérentes;

- des réunions, échanges sur les modalités de mise en œuvre, sur les questions soulevées par le dispositif et plus largement sur la thématique MPO;

- la présentation commune TA-CDG du dispositif de la MPO aux collectivités (CDG de la Charente-Maritime, CDG de l'Eure);

- des échanges en cas de besoin sur la recevabilité des saisines et le champ d'application de la MPO;

- la transmission des procès-verbaux de fin de médiation au TA

- des réunions ponctuelles de bilans (CDG de l'Isère)

4) Les outils spécifiques mis en place par les Centres de Gestion

La plupart des Centres de Gestion ont des pages ou rubriques dédiées sur leur site Internet et ont réalisé des plaquettes qu'ils ont transmises aux collectivités pour communiquer sur le nouveau dispositif. Cette communication est complétée par la réalisation de notices d'informations ou de livrets pratiques, aussi bien pour les agents que pour les employeurs.

Pour les saisines, certains CDG ont mis en ligne des imprimés / formulaires et même des possibilités de saisines en ligne du médiateur.

Certains Centres mettent également à disposition une liste d'actes concernés.

Concernant les documents propres à la médiation, les CDG ont élaboré différents outils :

- Chartes

- Conventions tripartites de mise en œuvre de la médiation, des conventions d'entrée, des chartes d'entrée et de participation à la médiation…

- Documents d'engagement de confidentialité

- PV de fin de médiation

- Modèles de protocole d'accord à adapter à chaque situation

- Questionnaires de satisfaction

- guides employeurs, guides pour les agents

- des affiches pour les collectivités.

VI) Bilan qualitatif et qualitatif des saisines et médiations traitées

1) Eléments statistiques sur les médiations engagées et traitées (*cf*. tableau récapitulatif)

Au total, sur la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, 172 demandes de médiations ont été enregistrées auprès des Centres de Gestion soit en moyenne 4 par Centre. Le minimum de médiations enregistrées est de 0 et le maximum de 23 (CIG de la Grande Couronne).

Ce chiffre est cependant à relativiser car il ne traduit pas le nombre réel de médiations engagées par les Centres sur la période. En effet, de nombreuses saisines n'ont pas abouti pour plusieurs raisons (près de 82 saisines rejetées).

Ainsi, 90 médiations ont réellement été engagées sur la période soit en moyenne 2 par Centre de Gestion (minimum: 0 médiation, maximum: 6).

- **Le cas des saisines n'ayant pas conduit à une MPO**

Sur les 82 saisines enregistrées mais rejetées, plusieurs justifications apparaissent:

- 53 concernanient des décisions hors cadre de la MPO

- 14 étaient des décisions émanant de collectivités n'ayant pas conventionné pour l'expérimentation

- 1 pour absence d'identification de l'agent et de la collectivité malgré une demande de précisions

- 2 pour absence de décision administrative individuelle défavorable (implicite ou explicite)

- 1 pour une saisine du médiateur du CDG 33 alors que le médiateur du CDG 69 devait être saisi

- 1 saisine portait sur un dossier ayant déjà fait l'objet d'un contentieux devant le TA de Pau

- 1 agent n'a pas donné suite à la demande de complément d'éléments pour l'instruction de son dossier

- 3 cas de délais de recours forclos

- 5 cas où la date de l'acte faisant grief était antérieure à la date d'adhésion de la collectivité à l'expérimentation

Ainsi, on constate que près des 2/3 (64%) des demandes rejetées concernent des décisions hors champ d'application de l'expérimentation. Cette situation amène la quasi-totalité des Centres de Gestion à s'interroger sur le périmètre de la MPO et à souhaiter un élargissement des cas de saisine.

Les demandes hors champ de la MPO concernaient :

- pour 13 cas, des questions disciplinaires (contestation de sanctions…)
- pour 2 cas, des questions de harcèlement
- pour 2 cas, le non renouvellement de l'engagement d'un agent contractuel de droit public.

Les autres demandes concernaient entre autres :

- un refus d'octroi d'un congé de longue maladie
- un refus d'inscription sur une liste d'aptitude à la promotion interne
- une demande d'intervention auprès de la collectivité pour placement rétroactif en congés annuels
- un refus d'élaboration de fiches de paye modifiées pour régularisation fiscale suite à la suspension par le juge des référés d'une mesure d'éviction
- un non versement des prestations de prévoyance complémentaire à un fonctionnaire placé en congé de maladie à demi traitement après une réintégration faisant suite à la suspension en référé d'une décision de radiation des cadres
- une demande de report de congés annuels non pris pour raison de santé
- une demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel
- un refus de modification des cycles de travail
- le temps de travail et les fonctions exercées
- une demande de révision de l'avis de la commission de réforme, une demande d'une contre-expertise ainsi qu'une demande à bénéficier de la protection fonctionnelle
- un refus d'indemnisation chômage après une démission considérée par l'agent comme légitime
- un refus d'octroi de temps partiel thérapeutique.

Tableau récapitulatif des médiations enregistrées, engagées et terminées par les Centres de Gestion

CDG	*MPO enregistrées*	*MPO engagées*	*MPO terminées*	*Accord des parties*	*échec de la MPO*	*durée moyenne des MPO achevées*
CDG Aisne 02	6	2	1	1	0	2 heures
CDG Aude 11	2	0	0			
CDG Aveyron 12	3	0	0			
CDG Charente-Maritime 17	5	3	3	2	1	2 mois
CDG Côtes-d'Armor 22	3	0	0			
CDG Drôme 26	2	1	0			
CDG Eure 27	0	0	0			
CDG Finistère 29	12	8	6	4	2	4 mois
CDG Gard 30	3	2	0			
CDG Gironde 33	10	4	2	2		8 heures
CDG Ille-et-Vilaine 35	1	1	1	1		5 mois
CDG Indre-et-Loire 37	1	1	1	1		5 heures
CDG Isère 38	1	1	1		1	2 mois
CDG Landes 40	7	3	3	2	1	4 heures
CDG Haute-Loire 43	2	1				
CDG Loire-Atlantique 44	10	4	0			
CDG Maine-et-Loire 49	1	0	0			
CDG Manche 50	3	1	1	1		8 mois
CDG Meurthe-et-Moselle 54	0	0	0			
CDG Moselle 57	4	4	3	2	1	3 mois
CDG Nord 59	7	7	2		2	4h30
CDG Pas-d-Calais 62	4	0	0			
CDG Puy-de-Dôme 63	1	1	0			
CDG Pyrénées-Atlantiques 64	4	3	3	2	1	14h
CDG Hautes-Pyrénées 65	0	0	0			
CDG Pyrénées-Orientales 66	9	9	2	2		2 mois
CDG Bas-Rhin 67	0	0	0			
CDG Rhône 69	2	1	1		1	3 mois
CDG Haute-Saône 70	0	0	0			
CDG Saône-et-Loire 71	6	2	2	1	1	2 mois
CDG Savoie 73	7	4	3	2	1	2 mois
CDG Haute-Savoie 74	4	4	4	3	1	3 mois
CDG Seine-Maritime 76	6	5	5	4	1	3 mois
CDG Tarn 81	1	1	1		1	5 mois
CDG Vendée 85	3	3	2	1	1	3 mois
CDG Vienne 86	3	2	0			
CDG Yonne 89	0	0	0			
CDG Guadeloupe 971						
CDG Martinique 972						
CDG Guyane 973	0	0	0			
CIG Petite Couronne	16	3	3	3	0	1 mois
CIG Grande Couronne	23	9	4	0	4	
Total	**172**	**90**	**54**	**34**	**20**	

- **Les types de saisines traitées par les Centres**

Pour rappel, l'article 1er du décret du 16 février 2018 prévoit 7 cas entrant dans le champ de la MPO:

1° 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)

2° Les décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement

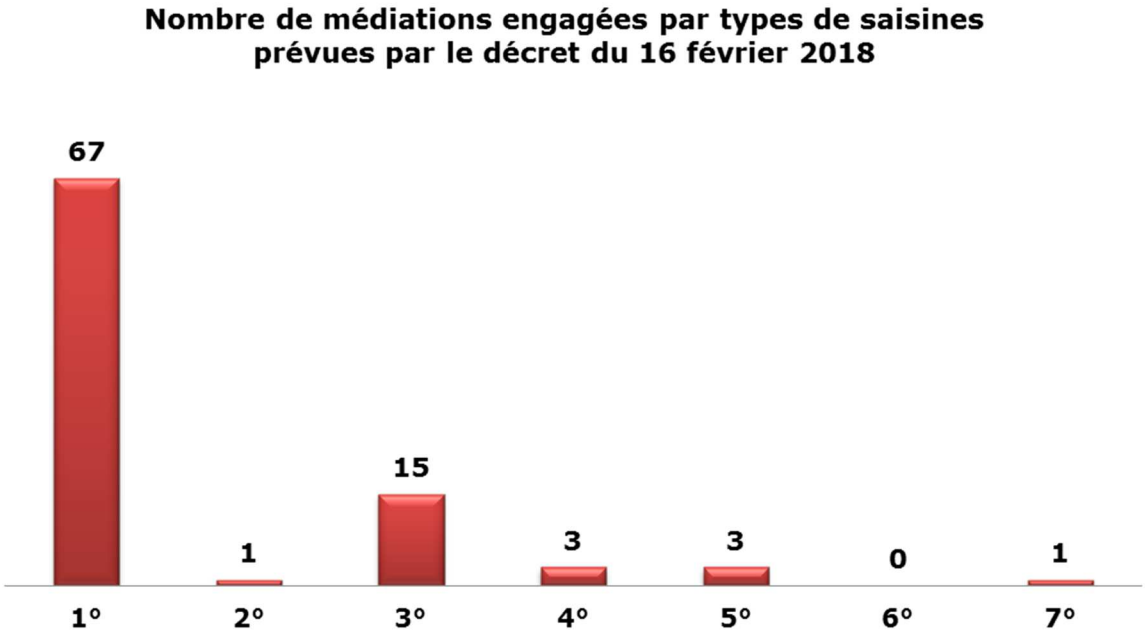
3° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement

4° 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

5° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

6° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés

7° Les décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à leurs fonctions.



Sur les 90 médiations engagées, on constate que près de 75% des saisines enregistrées par les Centres de Gestion sur la période concernée concernent des questions de rémunération (refus d'attribution d'une NBI, arrêté portant modification du régime indemnitaire, rappel de sommes indues, refus de maintien de la rémunération antérieure après transfert de l'agent…). La question de la rémunération est donc centrale dans le dispositif de MPO.

2) Le déroulement des médiations (Annexe n°2)

- **Durée des médiations**

S'agissant de la durée des médiations terminées, la durée moyenne est d'environ 2 mois. Cependant, les situations sont assez hétérogènes. En effet, certaines médiations sont conclues au terme d'une séance de 2 heures tandis que d'autres peuvent exceptionnellement s'étaler sur une durée de 8 mois. Cependant, les cas de médiations supérieures à une durée de 4 mois sont assez rares. Par conséquent, on constate que les délais de conclusion des médiations sont plutôt satisfaisantes.

- **Modalités et nombre de séances**

En moyenne, sur la totalité des médiations terminées, 3 séances sont nécessaires pour arriver au terme du processus. On trouve également une certaine hétérogénéité des situations. Certaines médiations sont conclues en une séance unique, d'autres peuvent nécessiter jusqu'à 10 séances.

Les modalités d'organisation des séances sont assez variables. Il peut s'agir:

- D'entretiens individuels
- D'entretiens collectifs
- D'entretiens téléphoniques
- D'échanges de courriels.

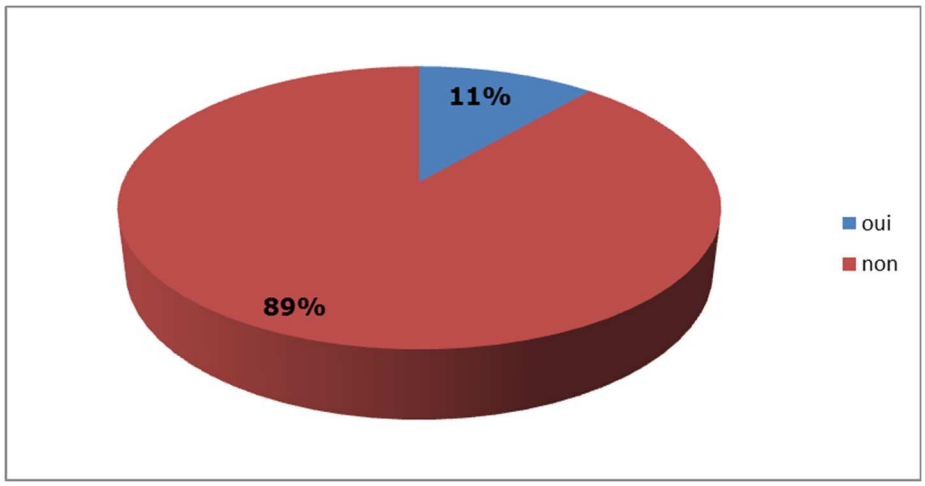
Si certaines médiations nécessitent des rencontres physiques entre les parties, d'autres médiations peuvent se dérouler uniquement à distance *via* des échanges de mails ou des entretiens téléphoniques (8 cas).

- **Les cas de suspension de décisions contestées**

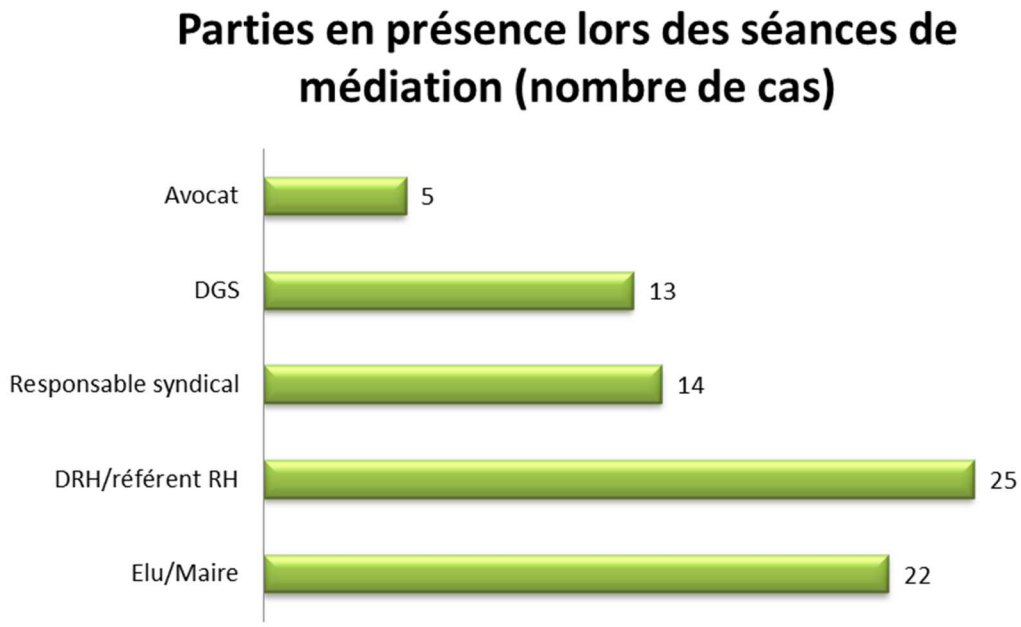
Sur 44 médiations, les Centres ont indiqué que dans 5 cas (11%), la décision contestée a été suspendue dans l'attente de la fin de la médiation. Ainsi, dans la très grande majorité des médiations, les décisions continuent à produire leurs effets.

Sur les 5 décisions ayant fait l'objet d'une suspension, 3 concernaient des décisions relatives à la rémunération et 2 portaient sur une réintégration.

Taux de suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation



- **Les parties en présence lors des séances**



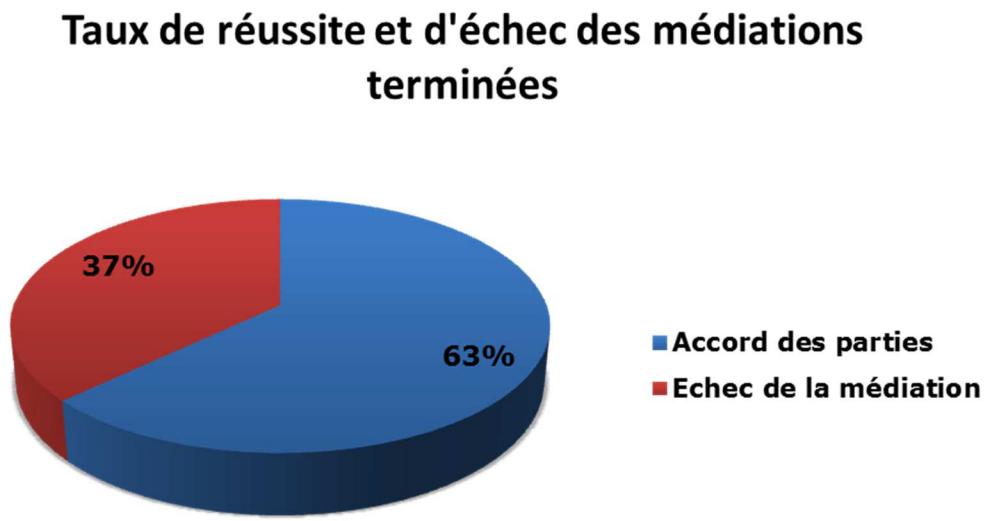
Parmi les médiations terminées et s'agissant des parties en présence lors des séances de médiation, on constate que dans 5 cas, les agents ont fait appel à un avocat. Les représentants syndicaux accompagnement fréquemment les agents lors des séances (14 cas).

Du coté de l'employeur, soit le maire traite directement avec l'agent, soit celui-ci est représenté par un représentant des ressources humaines ou le Directeur Général des Services de la collectivité ou de l'établissement. Dans certains cas, l'employeur et un représentant des ressources humaines sont présents.

3) L'issue des médiations traitées (Annexe n°2)

Au total, sur la période du 1er avril 2018 au 31 mars 2019, **54** médiations ont été terminées. Parmi celles-ci, **34** ont donné lieu à un accord entre les parties et 20 ont été conclues par un échec. Le taux de réussite des médiations menées par les Centres de Gestion se situe donc autour de 63%.

Si le nombre de médiations reste assez faible sur la période concernée, il est à mettre en rapport avec le début de la mise en œuvre de l'expérimentation.



- **L'accord de parties**

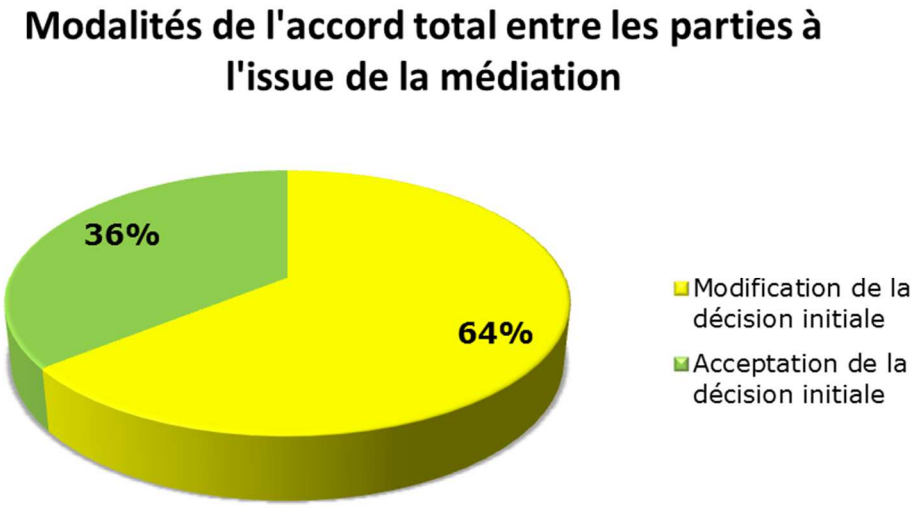
Sur le total des 34 médiations terminées ayant donné lieu à un accord, l'accord total est le plus fréquent. En effet, seuls deux accords ont donné lieu à un accord partiel.

Dans un cas, la décision initiale a été modifiée partiellement par rapport à la demande initiale de l'agent. Dans le 2ème cas, la collectivité a retiré les décisions contestées mais sans accord global sur la situation de l'agent, un contentieux restant en cours sur une précédente décision.

Les 32 autres accords sont des accords totaux. Les Centres de Gestion ont indiqué dans 30 cas la nature de l'accord total.

- 10 médiations ont donné lieu à une simple acceptation de la décision initiale. Dans ces cas, la simple compréhension de la partie requérante de la décision initialement contestée a permis d'éteindre le conflit

- 18 médiations ont donné lieu à une modification de la décision initiale. Dans ces cas, l'employeur public retire la décision qui cesse alors de produire ces effets. L'employeur peut ensuite prendre une nouvelle décision pour éteindre le conflit (exemple : remboursement à l'agent des sommes contestées, nouvelle proposition faite à l'agent…)



- **L'échec de la médiation**

Sur les 54 médiations, 20 ont donné lieu à des échecs. Les échecs ont, pour la grande majorité, lieu à la fin du processus de médiation. En effet, seuls 25% des échecs (5) ont eu lieu au début de la médiation. Les 15 autres échecs ont tous eu lieu à la fin du processus de médiation.

- **Les motifs évoqués à l'origine des échecs constatés**

Les Centres de Gestion évoquent plusieurs motifs ayant conduit à l'échec de la MPO. Les motifs sont le plus souvent liés à des situations antérieures ou inhérentes aux parties, le processus de médiation lui-même n'est quasiment jamais à l'origine de l'échec puisque le processus aboutit à son terme le plus souvent.

Les raisons évoquées par les Centres de Gestion sont les suivantes :

- Le conflit avec l'employeur est ancien et plus large que le sujet de saisine. L'absence de l'autorité territoriale aux entretiens n'a pas permis d'échanger sur le conflit. Aucune des deux parties n'a souhaité modifier sa position initiale : il n'y avait pas de réelle volonté de compromis

- La partie représentante de la collectivité ne souhaite pas s'engager sur un accord qui peut avoir des incidences pour d'autres agents de la collectivité se trouvant dans la même situation que la partie requérante

- Rigidité des parties, contraintes organisationnelles et financières mettant en constant désaccord l'agent et sa collectivité

- Difficultés liées à la personnalité de l'agent demandeur

- Intervention de faits nouveaux entre l'agent et son employeur après la séance de médiation, ayant conduit l'agent à refuser de signer l'accord qui avait été trouvé

- L'agent souhaite suivre les conseils de sa protection juridique et engager une action contentieuse.

- **La formalisation de la décision issue de la médiation**

La très grande majorité des médiations se concluent par un procès-verbal de fin de médiation (20). Les PV de fin de médiation sont datés, signés par les parties concernées et par le médiateur.

Soit le PV de fin de médiation précise ce qui a été convenu et les points de désaccord persistants soit la médiation fait l'objet d'un accord écrit indépendant (14). Des documents de fin de médiations (7) peuvent également être réalisés.

Dans certains cas, l'accord ne nécessite pas d'écrit et l'accord est uniquement oral (2 cas). Exemples:

- L'accord partiel n'a pas donné lieu à une transaction écrite du fait que la collectivité ait directement versé les sommes correspondantes à l'agent, éteignant ainsi une partie du litige. La fin de la médiation a tout de même fait l'objet d'un procès-verbal rédigé par le médiateur (CDG de la Manche).

- Un accord oral a eu lieu, la collectivité informant l'agent que la décision était retirée (CDG de la Haute-Savoie).

VII) L'appréciation de l'expérimentation

1) Les difficultés et freins dans la mise en œuvre de l'expérimentation

Si l'expérimentation de la MPO par les Centres de Gestion est perçue de manière globalement positive, certaines difficultés et freins ont pu être rencontrés :

- **La détermination du champ des décisions concernées par la MPO en application de l'article 1er du décret du 16 février 2018 :**

L'appréciation de la liste des décisions individuelles entrant dans le champ de l'expérimentation peut s'avérer délicate. La notion de « *décision individuelle défavorable* » (qui n'est définie par aucun texte) laisse une part importante à la subjectivité, plus particulièrement concernant les décisions individuelles relatives à l'un des éléments de la rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

La plupart des actes du personnel sont susceptibles de donner lieu à un litige relatif à la rémunération, même si l'objet principal de la décision ne relève pas de l'un des 7 domaines mentionnés par le décret du 16 février 2018 (ex : calcul des droits à plein ou demi-traitement pour un agent contractuel de droit public placé en congé de maladie).

- **Absences des voies et délais de recours sur les décisions concernées par la MPO**

Certaines collectivités n'ont pas mis à jour la mention des voies et délais de recours sur les décisions concernées par la MPO. D'autres collectivités omettent de l'insérer sur certaines décisions, telles que les courriers de rejet de recours gracieux formulés dans des domaines relevant de la MPO.

S'agissant des décisions implicites de rejet, celles-ci ne comportent pas, par nature, la mention des voies et délais de recours au médiateur. La saisine du médiateur semble, dès lors, pouvoir intervenir dans le délai raisonnable d'une année (conformément à la position du Conseil d'Etat sur le délai raisonnable du recours contentieux en l'absence d'indication des voies et délais de recours (CE, 13 juillet 2016, req. n°387763)).

- **Le besoin de définition d'une liste de décisions concernées**

Les ¾ des Centres de Gestion évoquent des difficultés dans la définition du champ de la MPO sur certaines décisions. En effet, le champ d'application peut

poser des difficultés d'interprétation. Certains CDG ont des interprétations extensives de la notion de décision individuelle défavorable relative à un élément de rémunération.

Le risque est qu'il y ait autant d'interprétations que de CDG expérimentateurs. Il serait intéressant de travailler en partenariat avec le Conseil d'Etat à un guide commun qui recenserait les cas qui entrent ou pas dans le champ de la MPO.

De plus, il est nécessaire d'être très réactif dans le traitement des saisines, plus particulièrement en ce qui concerne l'appréciation de la recevabilité du dossier au regard du champ MPO, alors même que cette appréciation n'est pas toujours évidente. En effet, dans l'hypothèse où la saisine ne relève pas de la MPO, le délai de recours n'est pas suspendu et il convient de répondre très rapidement à l'agent pour qu'il puisse éventuellement déposer un recours auprès du Tribunal administratif.

- **Le champ restreint de l'expérimentation**

Le taux des saisines déclarées irrecevables s'avère très important sur la période antérieure au 31 mars 2019 (près de 50%).

En effet, certains agents sont demandeurs de médiation sur des décisions qui ne figurent pas dans le champ de l'expérimentation, telles que les refus de renouvellement de contrat, les sanctions disciplinaires, le refus d'inscription sur la liste d'aptitude ou sur le tableau d'avancement de grade, le harcèlement moral...

Malgré les dispositifs de communication mis en place par les CDG quant au champ de l'expérimentation, les agents sollicitent l'intervention du médiateur sur diverses décisions.

Les saisines incomplètes prolongent les délais d'instruction (absence de la décision concernée ou d'une lettre de saisine explicitant l'objet du différend de l'agent avec sa collectivité ou de ses coordonnées).

Le champ restreint de l'expérimentation implique un travail de tri des saisines et d'explication auprès des agents.

- **La méconnaissance du rôle du médiateur par les parties**

La connaissance du « *médiateur du centre de gestion* » et de son rôle ne semble pas encore acquise par les parties, qu'il s'agisse des employeurs publics ou des agents.

Le médiateur est parfois perçu par les parties comme un « *expert* » ayant vocation à trancher le conflit sur le plan juridique (et ainsi à prendre position sur le dossier au mépris de ses obligations de neutralité et d'impartialité).

Certains agents voient en lui un conseiller juridique, un assistant social, un conseiller mobilité et/ou un référent alerte éthique.

- **Les difficultés liées au processus lui-même**

La réussite du processus est conditionnée au consentement et à la bonne volonté des parties : chacune reste, en effet, libre d'y mettre un terme à tout moment.

Chaque partie peut en particulier y renoncer pour des raisons personnelles et notamment lorsqu'un contentieux, ayant rompu le dialogue, est déjà en cours sur de précédentes décisions ou certaines décisions ne relevant pas de la MPO *(telle qu'une plainte pour harcèlement moral).*

De plus, le choix du/des représentants de la collectivité appelé(s) à participer au processus de médiation s'avère particulièrement important. Il doit s'agir d'une (ou de) personne(s) ayant un réel pouvoir décisionnel.

L'agent doit être en capacité de prendre la parole et d'expliciter le litige et son contexte à son employeur afin d'être dans une démarche constructive. A défaut, et sauf à ce que l'agent soit accompagné, l'échange est inexistant et la situation est bloquée.

Enfin, il existe des incertitudes quant à la marge de manœuvre sur des propositions qui ne seraient pas conformes à la loi mais qui seraient acceptées en toutes connaissances de cause par les parties.

- **Le positionnement du médiateur du Centre de Gestion**

Les Centres de Gestion font état, dans certaines situations, de difficultés de positionnement notamment quand, par les fonctions occupées, les médiateurs peuvent être amenés à conseiller l'employeur au préalable, ou se retrouver en présence de l'autorité territoriale partie prenante au litige.

Dans certaines collectivités, la qualification du représentant de la collectivité comme étant légitime pour transiger en médiation n'est pas toujours aisée.

C'est justement pour palier cette difficulté que plus de 70% des Centres de Gestion expérimentateurs ont nommé 2 médiateurs ou plus. Ainsi, si un médiateur a eu connaissance du dossier préalablement à l'engagement de la médiation, il peut se retirer au profit d'un autre médiateur.

2) Les avantages et intérêts de la procédure

La Médiation Préalable Obligatoire, au-delà des difficultés évoquées précédemment, comprend de nombreux avantages tant pour l'agent que pour l'employeur.

- L'attribution à titre expérimental de cette nouvelle mission de médiation aux centres de gestion est positive et a permis de **développer le positionnement des Centres en tant que tiers de confiance neutres et impartiaux.** Les collectivités ayant délibéré sont volontaires pour promouvoir ce dialogue constructif avec leurs agents. L'intérêt qu'offre la médiation semble plutôt bien compris, y compris par les avocats lorsqu'ils sont présents. La MPO est appréhendée par les collectivités comme un atout managérial supplémentaire s'appuyant sur la relation de confiance privilégiée nouée avec les centres de gestion et comme une aide à la gestion de situations complexes.

- La connaissance des Médiateurs à la fois de la matière technique et juridique, mais aussi du territoire et des modes d'organisation et de décision des collectivités, constitue certainement un élément facilitateur dans le traitement de ces dossiers souvent complexes.

- Par ailleurs, l'effet "*d'appel d'air*" craint par certaines collectivités qui redoutaient d'être submergées de sollicitations pour des médiations ne semble pas se concrétiser.

- La MPO présente l'intérêt de proposer un **dispositif de résolution à l'amiable des conflits dans un délai rapide et pour un coût limité**. Ce processus permet aux parties d'échanger dans un cadre sécurisé et de s'expliquer, ce qui peut suffire parfois à trouver une solution efficace et acceptée autant par l'agent que l'employeur. En cas de succès, la médiation recrée du dialogue et permet de trouver des solutions innovantes. Ainsi, des « *petits* » conflits ont trouvé des solutions partagées là où très probablement elles seraient restées non solutionnées.

- La MPO participe à la **diffusion d'une culture de l'arbitrage, de la recherche de solutions partagées**. En cas de succès, une procédure contentieuse générant coûts et délais supplémentaires est évitée.

- La procédure reste très intéressante car elle permet aux deux parties d'évoquer de manière relativement sereine le litige et d'envisager une sortie positive. La procédure permet de **renouer les échanges, réinstaure de l'écoute et de la communication**. Afin de ne pas laisser les conflits se cristalliser, il est important de traiter les demandes sans tarder. La procédure est assez souple et permet une grande liberté dans la façon de mener la médiation. La procédure permet également de faire comprendre certaines décisions aux agents qui connaissent peu leurs droits statutaires.

- Le principal avantage est de rétablir le dialogue et de permettre d'envisager un **maintien de l'agent dans la collectivité, là où un contentieux aurait créé une rupture.** Le dialogue est réinstauré et même en cas d'échec de la médiation.

- Elle permet d'approfondir avec l'aide d'un tiers de confiance la situation dans toutes ses composantes : de distinguer ce qui relève des faits, des émotions, des besoins ou intérêts et des croyances ou jugements et de lever ainsi les incompréhensions et malentendus.

  Elle aboutit à clarifier la compréhension par chacune des parties de la position de l'autre et à apaiser les tensions, évitant le « *jusqu'au-boutisme* » contentieux pour des affaires qui peuvent se résoudre par le dialogue et l'écoute en dehors des tribunaux.

  Elle vise à aboutir à une solution adaptée à la situation et acceptée par l'ensemble des parties.

3) Les niveaux d'appréciation et de satisfaction des parties

Malgré le nombre de retours limité à ce niveau de l'expérimentation, les agents ayant bénéficié d'une MPO semblent satisfaits de l'issue favorable de la médiation. Les délais courts, la prise en charge financière par l'employeur et la participation du Centre de Gestion, reconnu comme un tiers de confiance, sont autant d'éléments participant à la satisfaction de l'agent.

Les syndicats semblent eux aussi satisfaits de ce dispositif, et les Centres de Gestion n'ont pas eu connaissance de recours contentieux ou de dénonciation d'un accord suite à une MPO. Des échanges en amont entre la FNCDG et les organisations syndicales représentatives ont également été réalisés pour faciliter l'appréhension du dispositif.

Pour l'employeur, certaines médiations sont l'occasion de mettre en exergue des dysfonctionnements internes tandis que pour l'agent, la médiation est un espace d'écoute, d'expression et de considération.

L'agent apprécie d'avoir une alternative à la procédure juridictionnelle qui permet de faire gagner du temps, de l'argent et se déroule dans un contexte plus apaisé. Les agents et les collectivités semblent également apprécier le caractère réactif, souple et confidentiel de la médiation.

Dans l'ensemble, pour les médiations effectivement engagées, les parties sont plutôt satisfaites.

4) Les perspectives et propositions

- La très grande majorité des Centres de Gestion expérimentateurs proposent **d'élargir voire de généraliser le dispositif** dans le sens où les demandes de MPO débordent souvent le cadre de l'expérimentation portant seulement sur 7 thématiques.

  Selon les Centres, le périmètre de la MPO mérite d'être élargi à d'autres décisions individuelles défavorables (modification des horaires de service, diminution de la quotité de temps de travail, mutation interne, refus d'une demande d'autorisation de cumul d'activités, refus d'une demande d'exercice des fonctions à temps partiel …) et plus largement d'y inclure notamment les questions disciplinaires, managériales et hiérarchiques.

  Des Centres précisent que des collectivités ont indiqué, verbalement, lors de leur démarche pour adhérer au dispositif, qu'il était regrettable que le champ soit aussi restreint, souhaitant « *désamorcer* » des conflits dans d'autres domaines. La communication auprès des agents et leur connaissance de ce dispositif seraient plus aisées dans un cadre élargi.

- Les Centres de Gestion seraient favorables à une **définition des cas de saisine entrant dans le champ de la MPO**. Ainsi, la liste des décisions administratives individuelles concernées par la MPO et le rôle et les compétences du médiateur pourraient être expressément définis par les textes.

- Les Centres estiment que considérant le peu de recul à cette date, il serait intéressant de **prolonger l'expérimentation** avant de l'élargir à d'autres thématiques. Certains Centres proposent de prolonger la durée d'expérimentation de la MPO de deux années.

  En effet, le retard initial dans la mise en œuvre de l'expérimentation pourrait s'avérer préjudiciable à son évaluation : prévue depuis le 18 novembre 2016, date de promulgation de la loi de modernisation de la justice du XXIème siècle, elle n'a été rendue possible par le décret n°2018-101 du 16 février 2018 qu'à partir du 1er avril 2018 et, tenant compte des délais de conventionnement nécessaires, le décret n°2018-654 du 25 juillet 2018 ayant prolongé la date limite d'adhésion au 31 décembre 2018. L'année 2018 a été consacrée à la communication et à la

mise en place de la nouvelle mission de MPO (réunions et rendez-vous d'information, délibérations des collectivités, signature des conventions, transmission aux tribunaux administratifs des conventions, formation du médiateur…). Les conventions d'adhésion à la MPO sont entrées en vigueur, de façon échelonnée tout au long de l'année 2018.

- La situation des agents relevant des centres de gestion mériterait également d'être prise en compte, ceux-ci ne pouvant à ce jour bénéficier du dispositif.

- **Le rôle des CDG pourrait être étendu aux trois types de médiation** (MPO ; médiation à l'initiative des parties ou à l'initiative du juge). Cela permettrait de couvrir l'ensemble des situations.

5) Remarques complémentaires et analyse critique

- Des besoins réels de démarche précontentieuse de nature à prendre en charge les conflits nombreux au sein des collectivités territoriales et établissements publics, par un tiers de confiance, existent. À cet égard, les CDG sont régulièrement sollicités et interviennent de manière informelle. L'expérimentation en cours mériterait d'être confirmée et la médiation étendue voire généralisée à l'ensemble des domaines intéressant les Centres.

- Selon les CDG, la médiation (préalable obligatoire ou conventionnelle) est un dispositif qui a fait ses preuves. De par ses nombreux avantages, elle devrait s'installer durablement dans les processus de gestion des ressources humaines et participer à l'installation d'une culture du dialogue et du compromis entre employeurs et agents.

- L'adhésion au principe de la médiation demande une évolution des mentalités, actuellement ce n'est pas le cas pour la majorité des employeurs publics. La mise en œuvre de l'expérimentation a nécessité une communication importante autour des avantages que représente la médiation, et les Centres estiment qu'il est nécessaire de maintenir les efforts pour convaincre de l'intérêt de ce mode novateur de règlement des conflits.

  En outre, la connaissance des Médiateurs, à la fois de la matière technique et juridique mais aussi du territoire et des modes d'organisation et de décision des collectivités, constitue certainement un élément facilitateur dans le traitement de ces dossiers souvent complexes.

- Un certain nombre de collectivités territoriales ont demandé à adhérer à l'expérimentation peu de temps après la fin de la date butoir du 31 décembre 2018, elles n'ont pas pu adhérer au dispositif.

- La mise en place de la MPO a permis de mettre « *un coup de projecteur* » sur la médiation et l'intérêt de rechercher des solutions médiées, en poussant les parties à décaler le regard : ne plus regarder leurs droits mais leurs besoins et leurs objectifs.

- Ce dispositif, vertueux et méritant d'être développé, a nécessité une charge de travail importante en amont pour un nombre de saisine finalement faible pour l'instant.

- Les Centres précisent que la MPO ne peut se faire que sur adhésion volontaire des élus au dispositif. Or, il a pu être constaté lors des réunions d'information pour la promotion de la MPO que les élus avaient souvent une appréhension de cette expérimentation, car il s'agit :

    - D'un moyen pour les agents de contester plus facilement leurs décisions administratives compte tenu de la gratuité de la prestation à leur égard ;
    - et, par suite, d'une charge financière supplémentaire pour la collectivité.

- Pour la quasi-totalité des Centres expérimentateurs, le domaine de la MPO est trop restreint.

- Les Centres de Gestion de la région Auvergne Rhône-Alpes ont développé un réseau régional des médiateurs utile pour l'échange des pratiques. Une plus grande coopération avec le TA serait également intéressante, notamment pour la formation.

- Selon les Centres, il est nécessaire de sensibiliser les collectivités pour éviter la présence de trop nombreux représentants qui déséquilibrent la médiation lorsque l'agent est seul lors des séances de médiation.

- Au-delà du désengorgement des tribunaux, la médiation préalable obligatoire apparaît, dès à présent, comme un véritable outil de management et une aide efficace à la gestion des personnels, qui répond parfaitement à leur besoin grandissant d'explications et de dialogue sur les décisions prises par les collectivités territoriales.

VIII) Annexes

Annexe n°1 : Etat des conventionnements relatifs à la Médiation Préalable Obligatoire

Annexe n°2 : Liste des 54 médiations terminées entre le 1er avril 2018 et le 31 mars 2019

Annexe n°3 : "*Charte des Médiateurs des Centres de Gestion*" réalisée par la FNCDG et mise à disposition des Centres

Annexe n°4 : Modèle de convention réalisé par la FNCDG et adapté par les Centres en fonction des choix opérés (tarifaires)

Annexe n°1 : Etat des conventionnements relatifs à la Médiation Préalable Obligatoire

CDG	nombre de communes	nombre d'EPCI	nombre de syndicats	CCAS/CIAS	Département	SDIS	autres établissements (ehpad, conservatoires, OPH, PNR)	Conseil régional	Nombre total de conventions	nombre d'agents couverts
CDG Aisne 02	390	14	66	8	0	1	5	0	**484**	?
CDG Aude 11	156	4	15	10	1	1	1	0	**188**	5871
CDG Aveyron 12	136	12	7	6	0	0	6	0	**167**	4864
CDG Charente-Maritime 17	134	5	17	9	0	0	1	0	**166**	4101
CDG Côtes-d'Armor 22	307	7	25	57	1	0	4	0	**401**	18600
CDG Drôme 26	66	2	11	2	1	1	1	0	**84**	1089
CDG Eure 27	55	2	2	2	1	0	0	0	**62**	4457
CDG Finistère 29	138	12	6	8	1	1	11	0	**177**	14150
CDG Gard 30	59	4	7	6	1	1	5	0	**83**	7498
CDG Gironde 33	172	15	26	22	0	1	4	0	**240**	14549
CDG Ille-et-Vilaine 35	194	11	16	23	0	1	0	0	**245**	7783
CDG Indre-et-Loire 37	159	7	18	5	1	0	0	0	**190**	8563
CDG Isère 38	187	6	18	7	0	0	0	0	**218**	8300
CDG Landes 40	233	15	39	21	1	1	7	0	**317**	9976
CDG Haute-Loire 43	106	7	9	3	0	1	1	0	**127**	2739
CDG Loire-Atlantique 44	131	8	15	12	0	1	0	0	**167**	21895
CDG Maine-et-Loire 49	93	3	12	6	0	0	9	0	**123**	4519
CDG Manche 50	117	2	10	4	1	0	0	0	**134**	4696
CDG Meurthe-et-Moselle 54	87	7	17	4	0	0	3	0	**118**	2459
CDG Moselle 57	286	16	38	16	0	0	1	0	**357**	6994
CDG Nord 59	182	6	16	29	0	0	4	0	**237**	12000
CDG Pas-de-Calais 62	71	6	8	10	1	0	1	0	**97**	11624
CDG Puy-de-Dôme 63	112	8	16	6	0	0	3	0	**145**	5595
CDG Pyrénées-Atlantiques 64	220	6	33	25	1	1	3	0	**289**	9930
CDG Hautes-Pyrénées 65	126	6	19	4	1	0	4	0	**160**	4800
CDG Pyrénées-Orientales 66	141	10	14	6	0	0	4	0	**175**	6935
CDG Bas-Rhin 67	140	10	11	2	0	0	1	0	**164**	2070
CDG Rhône 69	65	6	5	8	0	0	0	0	**84**	17126
CDG Haute-Saône 70	57	8	11	2	1	0	0	0	**79**	2504
CDG Saône-et-Loire 71	338	13	45	7	0	0	3	0	**406**	?
CDG Savoie 73	233	17	39	26	1	1	2	0	**319**	10858
CDG Haute-Savoie 74	143	10	16	2	0	0	4	0	**175**	10825
CDG Seine-Maritime 76	192	9	52	25	0	0	3	0	**281**	?
CDG Tarn 81	89	12	21	6	0	0	8	0	**136**	4200
CDG Vendée 85	152	11	5	20	1	0	18	0	**207**	9815
CDG Vienne 86	89	5	4	9	0	1	3	0	**111**	8163
CDG Yonne 89	80	8	4	3	0	1	0	0	**96**	1700
CDG Guadeloupe 971	3	1	0	0	0	0	0	0	**4**	?
CDG Martinique 972	15	2	2	0	0	0	0	0	**19**	?
CDG Guyane 973	8	1	2	1	0	0	3	0	**15**	1777
CIG Petite Couronne	39	3	10	12	1	0	8	0	**73**	43805
CIG Grande Couronne	280	16	55	39	1	1	2	1	**395**	61098
Total	**5981**	**333**	**762**	**473**	**17**	**15**	**133**	**1**	**7715**	**377928**

Annexe n°2: Liste des 54 médiations terminées entre le 1er avril 2018 et le 31 mars 2019

CDG	Type de décision soumise à la Médiation	Suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation ? (oui/non)	Durée de la Médiation	Nombre de séances requises (entretiens physiques, téléphoniques …)	Participants en présence (avocats, représentants syndicaux, élus…)	Issue de la Médiation (accord des parties, fin avant le terme, désaccord)
02	1° Décision relative à la rémunération	Non	2x 1 heure	2	Agent responsable syndical Elu – référent RH	Accord. Versement NBI rétroactif
17	5° Décision relative à la formation professionnelle tout au long de la vie	Non	13 semaines	2 entretiens individuels 3 entretiens collectifs	Agent / Représentant syndical DGS / Maire	Accord des parties
17	1° Décision relative à la rémunération	Non	7 semaines	2 entretiens individuels 1 entretien collectif	Agent DRH / Assistant RH	Pas d'accord des parties
17	1° Décision relative à la rémunération	Non	2 semaines	Pas d'entretiens Divers échanges téléphoniques	DGS Agent	Accord des parties
29	3° Décision relative à la réintégration	oui	3 mois	3	Maire - DRH	Accord des parties

29	2° Demande de disponibilité	non	2 mois	4	Maire, DGS	Accord des parties
29	4 saisines 1° Décision relative à la rémunération	non	3 mois	3	DRH – adjoint DRH	-2 accords mais pas de modification de la décision -2 sans accord
33	1° Décision relative à la rémunération	non	2 heures	Téléphone+ courriels	Non	Accord
33	1° Décision relative à la rémunération	non	14 heures	4 séances individuelles + 1 séance collective	Elu + DRH + agent + avocat	Accord
35	1° Décision relative à la rémunération Diminution du régime indemnitaire	non	2 mois + délai de mise en place de points d'accord	3	Agents – Maire – Adjoint du Maire - Secrétaire Général	Accord des parties
37	1° Décision relative à la rémunération	oui	2x 2h30	2 séances en collectif et 1 entretien téléphonique	1 DRH et 1 représentante syndicale	Accord des parties
38	1° Décision relative à la rémunération	Sans objet	2 mois	5	Agent seul + élu	Désaccord sans saisine du TA (la municipalité reprend le sujet du RI de façon globale, donc au-delà de la situation spécifique soumise)

40	1° Décision relative à la rémunération Arrêté portant modification du régime indemnitaire	non	2h30	5 (deux pré-entretiens avec chacune des parties – deux entretiens téléphoniques – 1 séance de médiation)	Agent + représentant syndical DGS + avocat	Accord sur le désaccord
40	1° Décision relative à la rémunération Courrier de refus d'attribution d'une indemnité de départ volontaire		2 h00	5 (deux pré-entretiens avec chacune des parties – deux entretiens téléphoniques – 1 séance de médiation)	Agent + représentant syndical DGS + DGA	Pas d'accord L'agent a renoncé à aller en contentieux
40	1° Décision relative à la rémunération Arrêté portant modification du régime indemnitaire	non	4 h00	5 (deux pré-entretiens avec chacune des parties – deux entretiens téléphoniques – 1 séance de médiation)	Agent + représentant syndical Président du Syndicat et Vice-président	Accord
50	1° Décision relative à la rémunération (refus d'indemnisation des congés annuels non pris du fait de la maladie)	Non	8 mois	2 entretiens physiques de 2 heures et plusieurs échanges par mails	Responsable du Service Rétribution-Carrières et Assistante du Directeur des Ressources Humaines / Agent et un représentant syndical	Accord partiel
57	3° Décision relative à la réintégration Changement d'affectation au moment de la réintégration après disponibilité	Non	5 mois	4 échanges téléphoniques avec chacune des parties	DGS et Avocat	Désaccord

57	1° Décision relative à la rémunération Refus attribution NBI	Non	3 mois	2 échanges téléphoniques avec les parties	Représentant syndical, DRH et élu	Accord
57	1° Décision relative à la rémunération Refus attribution NBI	Non	3 mois	3 échanges téléphoniques avec les parties	Représentant syndical, DRH et élu	Accord
59	1° Décision relative à la rémunération	Non	6 heures	2 contacts téléphoniques 2 réunions de médiation	Agent + DGS uniquement	Fin de médiation à la demande de l'agent
59	1° Décision relative à la rémunération	Non	3 heures	3 contacts téléphoniques 1 réunion de médiation	Les parties étaient accompagnées de leur avocat	Fin de médiation à la demande des deux parties
64	1° Décision relative à la rémunération Avancement / classement à la nomination	Non	3 heures	3 entretiens téléphoniques	L'agent / La responsable administrative	Acceptation par l'agent de la décision de la collectivité du fait de l'explicitation de la règle par un tiers neutre
64	5° Décision relative à la formation professionnelle tout au long de la vie	Non	4 heures	5 séances (entretiens téléphoniques + 1 séance avec les 2 parties)	L'agent / L'autorité territoriale	Signature d'un accord (non homologué)

64	1° Décision relative à la rémunération	Non	35 heures	Entretiens téléphoniques + 2 entretiens avec l'une puis l'autre partie + 2 entretiens avec les deux parties ensemble	L'agent + son avocat L'autorité territoriale + la DRH	Signature d'un accord très partiel : échec global de la médiation. L'agent a déposé un référé ensuite, mais une issue a été trouvée et l'agent a retiré son référé
66	1° Décision relative à la rémunération	non	2 mois	2		Accord
66	1° Décision relative à la rémunération	non	2 mois	4		Accord partiel
69	1° Décision relative à la rémunération Non versement d'une partie du régime indemnitaire	Non	3 mois	1 séance plénière 1 entretien téléphonique préparatoire avec chaque partie	Agent seul Collectivité représentée par 1 directeur et 1 responsable RH	Désaccord
71	1° Décision relative à la rémunération (rappel de sommes indues)	oui	3 mois	5	Maire + secrétaire générale Agent+ représentant syndical	Accord des parties
71	1° Décision relative à la rémunération (temps de travail pris ou non en compte)	non	2 mois	5	Adjoint au Maire+ dgs+ service RH Deux agents concernés	Désaccord

73	1° Décision relative à la rémunération Arrêté de diminution de l'IFSE	Non	2 mois	10, dont 3 entretiens physiques, et 7 échanges téléphoniques.	Agent, élus et représentants syndicaux	Absence d'accord
73	1° Décision relative à la rémunération Arrêté de diminution du CIA	Non	2 mois	5, dont 3 entretiens physiques et 2 échanges téléphoniques.	Agent et élu	Accord des parties
73	1° Décision relative à la rémunération Arrêté de suppression de la NBI	Non	1 mois et 15 jours	6, dont 3 entretiens physiques et 3 échanges téléphoniques.	Agent, administration et représentants syndicaux	Accord des parties
74	1° Décision relative à la rémunération Refus d'une NBI	Non	1 mois et demi	1 réunion plénière	Agent seul Collectivité : DRH adjoint + responsable service carrières	Accord des parties
74	3° Décision relative à la réintégration Refus de réintégration après disponibilité	Non	6 mois	1 réunion plénière	Agent seul Collectivité : DRH + DRH adjoint + responsable service carrières	Accord des parties
74	3° Décision relative à la réintégration Refus de réintégration après disponibilité	Non	3 mois	1 réunion plénière	L'agent ne s'est pas présenté. Collectivité : DGS + DRH	Fin de la médiation à l'initiative de l'agent
74	1° Décision relative à la rémunération Refus de maintien de la rémunération antérieure après transfert de l'agent	Non	6 mois	2 réunions plénières	Agent seul Collectivité : DGS CDG : responsable Pôle carrières en tant qu'expert	Accord des parties

76	1° Décision relative à la rémunération	Non	Moins de 3 mois	3	Maire/DGS/DRH	Désaccord
76	1° Décision relative à la rémunération	Non	Moins de 3 mois	1	DGS	Accord
76	1° Décision relative à la rémunération	Non	Moins de 3 mois	1	Président	Accord
76	1° Décision relative à la rémunération	Non	Moins de 3 mois	3	Maire/Secrétaire de mairie/avocat	Accord
76	1° Décision relative à la rémunération		Moins de 3 mois			Accord
81	1° Décision relative à la rémunération Perception du traitement pendant congés maladie	non	5 mois	4	Exécutif, DRH, agent	désaccord
85	1° Décision relative à la rémunération	Oui	3 mois	2	Représentants syndicaux, élu, DGS/DGA	Accord
85	3° Décision relative à la réintégration après un détachement, une disponibilité, un congé parental ou un congé non rémunéré	Oui	3 mois	1	Agent, élu, DGS/DGA	Désaccord

GC	4 saisines 1° Décision relative à la rémunération					Désaccord
PC	Décision de réintégration, après fin de détachement sur emploi fonctionnel, sur un emploi ne correspondant au grade d'origine de l'intéressé et fixation du régime indemnitaire attaché à cet emploi.	non	1 mois 6 jours	8 entretiens téléphoniques	DRH, agent.	Accord partiel des parties : retrait par la collectivité des 2 décisions contestées (sans accord global sur la situation de l'agent, un contentieux restant en cours sur une précédente décision).
PC	1° Décision relative à la rémunération	non	18 jours	4 entretiens téléphoniques	DRH, agent.	Accord total des parties : retrait de la décision contestée et rétablissement du versement du SFT.
PC	5° Décision relative à la formation professionnelle tout au long de la vie Refus d'une demande autorisation d'absence pour suivre une formation diplômante de trois années après réussite à un concours d'entrée dans une école supérieure.	non	1 mois 10 jours	1 réunion de médiation	Deux DGA, l'agent et un représentant syndical.	Accord total des parties : retrait par l'agent de sa demande initiale et formulation, en accord avec la collectivité, d'une demande différente.

Annexe n°3

Charte des Médiateurs des Centres de gestion

Préambule

Les articles L 213-1 et suivants du code de justice administrative issus de l'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle et les articles R 213-1 et suivants issus du décret n°2017-566 du 18 avril 2017 introduisent la possibilité en matière administrative de recourir à la médiation soit à l'initiative des parties soit à celle du juge.

Aux termes de l'article L 213-1 du code de justice administrative, 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.

Le médiateur accompagne les parties afin qu'elles puissent parvenir à un accord. Le médiateur, sans pouvoir décisionnel, favorise, par des entretiens confidentiels, l'établissement de liens ou d'échanges, la prévention et le règlement des conflits.

Il formule également des recommandations de portée générale en vue d'encourager les bonnes pratiques dans les relations avec les agents et prévenir la survenance de nouveaux litiges.

En qualité de tiers de confiance, les centres de gestion de la fonction publique territoriale peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des fonctionnaires territoriaux à leur employeur.

Le décret n°… et l'arrêté du … organisent la mise en œuvre et fixent les territoires expérimentaux. L'expérimentation débute le 1er avril 2018 pour une durée de trois ans courant jusqu'au 18 novembre 2020. Elle fera l'objet d'une évaluation au moins trois mois avant son terme.

La présente charte fixe les principes essentiels garantissant la qualité du processus de médiation engagé dans ce cadre.

Cette Charte constitue le socle de référence éthique de la médiation pratiquée par les Centres de Gestion.

Nomination du médiateur

L'article R 213-2 du code de justice administrative prévoit que la médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission.

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion, tiers indépendant des parties, non impliqué dans le différend. Son éthique repose sur les valeurs portées par la présente charte. Il dispose d'une compétence sur les sujets qui lui sont confiés et doit avoir suivi une formation spécifique ou disposer d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Il actualise et peut perfectionner ses connaissances théoriques et pratiques de la médiation :

- en s'informant régulièrement sur l'actualité juridique de son domaine de compétence ainsi que sur l'actualité des méthodes de négociation et les évolutions en matière de règlement alternatif des litiges
- en participant à des événements autour des modes de règlement alternatif des litiges (colloques, ateliers, débats, …) ou à des formations sur ces thèmes.

Champ de compétences de la médiation préalable obligatoire

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entrent dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'ont accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseils juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984).

Sont soumis, à titre expérimental, à une médiation préalable obligatoire, les litiges concernant les décisions administratives individuelles défavorables dans les domaines suivants : certains éléments de rémunération, refus de détachement ou de placement en disponibilité, réintégrations à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne, formation professionnelle et adaptation des postes de travail pour raison médicale.

Le médiateur doit orienter l'agent ou la collectivité si la demande ne relève pas du champ de la médiation.

Déontologie et valeurs du médiateur

Ces valeurs garantissent l'indépendance, la neutralité et l'impartialité du médiateur.

La probité et l'honorabilité

La personne physique qui assure l'exécution de la mission de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire

b) Ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation.

Dans le cas où des poursuites ou des procédures judiciaires ont été menées à son encontre et seraient susceptibles de mettre en cause son indépendance et son impartialité, le médiateur doit en informer sa hiérarchie avant toute désignation. Dans l'hypothèse où de telles poursuites ou procédures survenues postérieurement à sa désignation pourraient compromettre l'impartialité de sa mission, le médiateur doit aussi en informer sa hiérarchie ainsi que les parties à la médiation. Le supérieur hiérarchique du médiateur, les parties ou le médiateur lui-même peuvent alors, s'ils le souhaitent, mettre fin à la médiation.

L'indépendance
Le médiateur est indépendant vis-à-vis de toute influence extérieure.
Il ne reçoit aucune directive de quiconque dans le cadre de sa mission.
Son indépendance est garantie par les moyens dont il dispose, sa désignation et les conditions d'exercice pendant la durée de sa mission.
Il s'engage à refuser, suspendre ou interrompre la médiation si les conditions de cette indépendance ne lui paraissent pas ou plus réunies.

La neutralité
Le médiateur est neutre : il n'est ni influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties. Il accompagne la médiation sans avoir lui-même d'intention pour ou à la place de la collectivité et de l'agent concernés par le litige.

L'impartialité
Le médiateur est impartial par rapport aux parties pendant toute la durée de la médiation. Il s'interdit toute situation de conflit d'intérêts et n'accepte pas de mission de médiation avec des personnes avec lesquelles il a des liens d'ordre privé, professionnel, économique, de conseil…dans le cadre de l'affaire concernée.

La loyauté
Le médiateur s'interdit de remplir des fonctions de représentant ou de conseil de l'une ou l'autre des parties à la médiation.

L'écoute
Le médiateur s'attache au respect des personnes et à leur écoute attentive afin que les parties puissent dépasser leur différend pour aboutir à une solution.

La diligence
Le médiateur prend rapidement contact avec les parties et veille à obtenir des réponses rapides de leur part quant à l'organisation des rencontres.

Il peut solliciter de la part des parties certains documents utiles pour une meilleure compréhension du litige et un meilleur dialogue autour de la recherche de solutions.
Le médiateur peut, en cas de refus de transmission des documents, refuser de poursuivre la médiation.

Il respecte les délais qu'il s'est fixé en accord avec les parties pour mener à bien sa mission de médiation.

Il veille aux conditions formelles d'un dialogue loyal, courtois, efficace et équilibré.

Il informe sa hiérarchie du résultat de la médiation menée en indiquant si les parties sont arrivées ou non à un accord.

Le désintérêt
Le médiateur ne concourt à la recherche d'un accord que dans le seul intérêt des parties.

Il ne peut percevoir aucune rémunération liée au résultat de la médiation qu'il a menée.

Principes applicables au processus de médiation

Le médiateur agit dans le cadre de la loi et du respect des personnes. Il doit maintenir sa position de tiers neutre, indépendant et impartial.

Le médiateur s'engage à conduire la médiation en respectant les principes suivants :

La transparence
Le médiateur garantit la transparence de son activité et, notamment, il informe :
- sur son champ de compétences de façon large et accessible, notamment sur le site Internet du Centre de gestion
- les publics de manière claire et complète sur les valeurs et les principes de la médiation ainsi que sur les conditions de déroulement ou d'interruption du processus
- sur les effets de la médiation, notamment sur la suspension des délais de recours applicables et sur le fait que les demandeurs conservent leur droit de saisir le tribunal administratif.

Le médiateur délivre à la collectivité et à l'agent, préalablement à l'engagement de la médiation, une information présentant la démarche et ses modalités de façon complète, claire et précise. Pour la collectivité, l'information est constituée de la convention de recours à la médiation qui reprend les éléments suivants :
- objet de la convention et de l'expérimentation
- domaine d'application
- désignation du médiateur
- conditions d'exercice de la médiation
- obligations respectives des parties
- rôle et compétences du médiateur
- confidentialité
- tarification et modalités de facturation du recours à la médiation
- durée et renouvellement de la convention
- règlement des litiges nés de la convention.

Le médiateur informe les parties de la possibilité de prendre conseil ou d'être accompagnées par différents professionnels.

Le médiateur rend public, chaque année, un rapport détaillé dans lequel il indique le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, expose les éventuelles difficultés rencontrées et fait part de son appréciation sur l'expérimentation en cours.

Ce rapport est transmis avant le 1er mars de chaque année à l'autorité de tutelle du médiateur concerné et au vice-président du Conseil d'Etat.

Le secret et la discrétion professionnels
Le médiateur est tenu au secret et à la discrétion professionnels. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies dans le cadre de sa mission ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord exprès des parties. Il est fait exception à ce principe seulement en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

La confidentialité
La médiation est soumise au principe de confidentialité.
Le médiateur s'engage à observer la plus stricte confidentialité quant aux informations et données auxquelles il a accès : liste et contenu des demandes, éléments communiqués par les agents et les collectivités, entretiens avec les parties...
Le médiateur s'assure, avant le début de la médiation, que les parties ont accepté les principes d'un processus contradictoire ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.

L'efficacité
Le médiateur s'engage à répondre avec diligence à toutes les demandes, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

Le respect de l'ordre public
Le médiateur agit dans le respect des lois et rappelle aux parties que toute proposition ne respectant pas l'ordre public ou l'intérêt des tiers concernés provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

Processus de médiation

Instruction
La médiation préalable doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur.
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 ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

La demande de médiation doit être adressée par écrit (courrier ou courriel) directement à l'attention du médiateur. Celui-ci dispose de boites de réception individualisées (postale et/ou électronique) dont les adresses sont communiquées aux agents et aux collectivités adhérentes au dispositif.

Le Médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre chaque partie séparément ou ensemble.
Les parties peuvent saisir le Médiateur sans devoir faire appel à un avocat. Toutefois, elles peuvent se faire représenter ou assister par un tiers de leur choix à tous les stades du processus de médiation.

Accord des parties
A l'issue du processus, un accord est conclu entre les parties. Le médiateur s'assure que cet accord est respectueux des règles d'ordre public.
La procédure de médiation prend fin par la conclusion de cet accord ou par le désistement ou le renoncement de l'une des parties.

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

Le médiateur peut mettre fin d'office à la médiation lorsqu'il existe manifestement :

- un rapport de force pouvant conduire à un accord anormalement déséquilibré
- une ignorance juridique grave d'une partie, sciemment utilisée par une autre
- une violation de règles sanctionnées pénalement
- des éléments apportés en cours de médiation empêchant le médiateur de garantir son impartialité ou sa neutralité
- un manque de diligence de la part de l'une ou l'autre des deux parties.

Responsabilité du médiateur
Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais est le garant du déroulement apaisé du processus.

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, le représentant légal du centre de gestion peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus lui confier de mission.

Annexe n°4

Convention d'expérimentation d'une médiation préalable obligatoire (MPO)

Entre….. représenté par…

Et

Le Président du centre de gestion…..

Vu le code de Justice administrative,
Vu la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25,
Vu le décret….
Vu l'arrêté….
Vu les délibérations du… instituant la médiation préalable obligatoire et autorisant le président du centre de gestion à signer la présente convention,
Vu la délibération du autorisant le maire ou le président à signer la présente convention,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er : A compter de la date de signature de la présente convention et jusqu'au 19 novembre 2020 les parties conviennent d'expérimenter la médiation préalable obligatoire (MPO) prévue à l'article 5 de la loi n° 2016-1547 du 19 novembre 2016.

Article 2 : La médiation régie par la présente convention s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel les parties à un litige visé à l'article 3 tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du centre de gestion désigné comme médiateur en qualité de personne morale.
L'accord auquel parviennent les parties ne peut cependant porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition.
La médiation préalable obligatoire (MPO) constitue une forme particulière de la médiation à l'initiative des parties définie à l'article L. 213-5 du code de justice administrative.
Il ne peut être cependant demandé au juge ni d'organiser cette médiation (L. 213-5 du CJA) ni d'en prévoir la rémunération.

Article 3 : la personne physique désignée par le centre de gestion pour assurer la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.
Elle s'engage expressément à se conformer au Code National de déontologie du médiateur, à l'exception de l'article 2-1 relatif à la convention de consentement à

la médiation et notamment à accomplir sa mission avec impartialité, compétence et diligence. 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 dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord des parties.
Il est toutefois fait exception à ces principes dans les cas suivants :
- En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;
- Lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.
Le médiateur organise la médiation (lieux, dates et heures) dans des conditions favorisant un dialogue et la recherche d'un accord. Il accompagne à leur demande les parties dans la rédaction d'un accord et informe le juge de ce qu'elles sont ou non parvenues à un accord.

Article 4 : Le maire ou le président de… s'engage à soumettre à la médiation les litiges relatifs aux décisions ci-après :

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;

2° Refus de détachement ou de placement en disponibilité ;

3° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ;

4° 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 ;

5° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle ;

6° Décisions administratives individuelles relatives à l'adaptation des postes de travail.

Dans chaque département, les coordonnées des médiateurs devront être fournies aux TA concernés.

Article 5 : La MPO pour les contentieux qu'elle recouvre suppose un déclenchement automatique du processus de médiation.
La décision administrative doit donc comporter expressément la MPO dans l'indication des délais et voies de recours (adresse du centre de gestion et/ou mail de saisine). A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.
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 ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation

est terminée. Les délais de prescription recommencent à courir pour une durée qui ne peut être inférieure à 6 mois (article L. 213-6 du CJA).

- Lorsque qu'un agent entend contester une décision explicite entrant dans le champ de l'article 4, il saisit tout d'abord l'autorité qui a pris cette décision, afin de lui demander de la retirer ou de la réformer. En cas de nouveau rejet explicite ou implicite de cette demande, il saisit, dans le délai de deux mois du recours contentieux le Centre de gestion (article R. 421-1 du CJA).
- Lorsqu'intervient une décision de rejet explicite de la demande de retrait ou de réformation, celle-ci mentionne l'obligation de saisir le médiateur. Dans le cas contraire, le délai de recours contentieux ne court pas.
- Lorsqu'intervient une décision implicite de rejet de la demande de retrait ou de réformation, le délai de recours contentieux ne court pas, sauf à ce que l'agent intéressé ait de lui-même saisi le médiateur.
- Si le tribunal administratif est saisi dans le délai de recours d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ de la MPO qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, le président de la formation de jugement rejette la requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur.

La MPO étant une condition de recevabilité de la saisine du juge, indépendamment de l'interruption des délais de recours, il reviendra aux parties de justifier devant le juge administratif saisi d'un recours, du respect de la procédure préalable obligatoire à peine d'irrecevabilité.

Article 6 : La durée de la mission de médiation est de 3 mois, mais peut être prolongée une fois. Elle peut être interrompue à tout moment à la demande d'une partie ou du médiateur.
Lorsque les parties ne sont pas parvenues à un accord, le juge peut être saisi d'un recours dans les conditions normales (articles R. 413 et suivants du CJA). Le dossier enregistré éventuellement au titre de la médiation est joint par le greffe de la chambre compétente et versé à l'affaire.
Inversement, les parties peuvent saisir la juridiction de conclusions tendant à l'homologation l'accord issu de la médiation et à lui donner force exécutoire (article L 213-4 du CJA). Son instruction s'effectuera dans les conditions de droit commun.

Article 7 : si le processus de MPO présente un caractère gratuit pour les parties, il s'inscrit néanmoins dans la cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 et l'engagement de la collectivité ou de l'établissement signataire d'y recourir comporte une participation financière.
L'intervention du centre de gestion fait ainsi l'objet d'une participation de ce dernier à hauteur de 49 € par heure d'intervention du centre de gestion entendue comme le temps de présence passé par la personne physique désignée auprès de l'une, de l'autre ou des 2 parties.

Article 6 : les litiges relatifs à la présente convention seront portés devant le tribunal administratif de…

Fait en 2 exemplaires le… à….