

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE



RENCONTRE D'INFORMATION
VENDREDI **10 MARS 2023**



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

CADRE JURIDIQUE DE LA MPO



RÉFÉRENCES JURIDIQUES

DISPOSITIF EXPERIMENTAL

du 20 novembre 2016 au
31 décembre 2021

- Article 5 de la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle
- Article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice (prolongation de l'expérimentation)
- Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux

DISPOSITIF PERENNE

à compter du 1^{er} avril
2022

- Articles 27 et 28 de la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
- **Article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984**
- Décret n° 2022-433 du 25 mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux
- **Code de justice administrative (CJA): Articles L213-11 à L213-14 et Articles R213-1 à R213-3-1 e R213-10 à R213-13**



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

RETOUR SUR L'EXPÉRIMENTATION



Le Bilan de l'expérimentation pour la FPT (01/04/2018 au 31/03/2021) :

- 42 Centres de Gestion engagés dans l'expérimentation
- 87 médiateurs
- 75 % des médiations engagées ont été menées à terme
- 52 % ont abouti à un accord
- 70 jours : durée moyenne d'une médiation



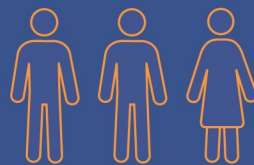
LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

LE DISPOSITIF MPO FINALEMENT RETENU



Ce que prévoit la loi du 26 janvier 1984 : **Le rôle des CDG**

- Les CDG assurent la mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative
- Par convention, à la demande des collectivités
- Des conventions peuvent être conclues entre les centres de gestion pour l'exercice de ces missions à un niveau régional ou interrégional, selon les modalités déterminées par le schéma régional ou interrégional de coordination, de mutualisation et de spécialisation



Ce que prévoit le Code justice administrative (partie législative) : **Les principes applicables à la MPO**

- Concerne les décisions individuelles qui concernent la situation de personnes physiques.
- Une liste exhaustive de situations fixée par décret.
- Une tentative de médiation sous peine de nullité du recours contentieux.
- Un coût supporté exclusivement par l'administration qui a pris la décision attaquée.
- Une interruption du délai de recours contentieux et une suspension les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties, soit les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.



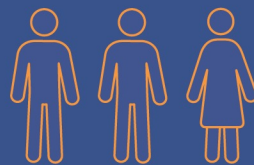
Ce que prévoit le Code de justice administrative (partie réglementaire): **Les conditions pratiques de la médiation**

- Les parties peuvent être assistées devant le médiateur par toute personne de leur choix.
- La médiation porte sur tout ou partie d'un litige.
- Une notification de la MPO et des coordonnées du médiateur à l'agent pour faire courir le délai de recours contentieux → **mention dans l'arrêté individuel ou dans la décision de refus** (accusé réception, art L 112-3 du CRPA).
- A défaut, pourrait a priori parler d'un délai raisonnable, maximum d'un an, par extension de la jurisprudence CE 387763 du 13/07/2016 à la saisine de la médiation.
- La lettre de saisine du médiateur est accompagnée de la décision contestée ou, lorsque celle-ci est implicite, d'une copie de la demande et de l'accusé de réception ayant fait naître cette décision.



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

QUI EST CONCERNÉ ET DANS QUELLE SITUATION ?



Ce que prévoit le décret :

La liste des situations concernées

- 7 situations identifiées
- Liste exhaustive
- Pas de MPO possible en dehors de cette liste (mais la médiation reste possible à l'initiative du juge par exemple)
- Concerne les situations individuelles défavorables → terme qui doit être interprétée de manière souple. Une décision défavorable sera une décision faisant l'objet d'une contestation

Quels sont les agents concernés ?

Les agents de la fonction publique territoriale employés dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics **ayant préalablement conclu**, avec le centre de gestion de la fonction publique territoriale dont ils relèvent, **une convention** pour assurer la médiation.

En cas de convention, a donc vocation à pouvoir concerner, sous réserve des cas de saisine, tous les agents publics : **stagiaires, fonctionnaires et agents contractuels de droit public.**



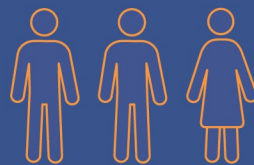
1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique

- **Cet article du CGFP ne concerne pas les agents contractuels (visés par les articles L713-1 et L713-2)**
- **Sont concernés le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, le régime indemnitaire des fonctionnaires.**
- **Exemple de décision concernée :**
Contestation d'une décision de retrait du RI durant un arrêt de travail ; arrêté portant modification du montant du SFT....
A l'inverse, une décision de refus de revalorisation de la rémunération d'un contractuel ne sera donc pas concernée.
De même, ne sera pas concernée une décision individuelle entraînant une diminution de la rémunération lorsqu'il s'agit de la seule conséquence d'une autre décision (passage à demi traitement du fait d'un CMO ; placé en disponibilité pour raisons de santé sans traitement...)



2. Refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 susvisé

- Pour les agents contractuels cela concerne les congés non rémunérés pour élever un enfant, pour donner des soins à un proche, pour convenances personnelles (CDI uniquement), pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour un congé de mobilité (sorte de détachement pour les agents en CDI uniquement).
- Ne concerne que les décisions de refus d'octroi.
- **Exemple de décision concernée :**
Décision de refus de détachement ou de refus d'octroi d'une disponibilité pour création d'entreprise.
A l'inverse, une décision accordant un détachement mais à une date différente de celle autorisée ne devrait a priori pas être concernée.



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 ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au 2° du présent article

- Pour les agents contractuels cela concerne les congés non rémunérés pour élever un enfant, pour donner des soins à un proche, pour convenances personnelles (CDI uniquement), pour créer ou reprendre une entreprise, ou pour un congé de mobilité (sorte de détachement pour les agents en CDI uniquement).
- Décisions relatives à la réintégration.
- A noter que la situation du congé parental n'est prévu que pour la réintégration, pas pour l'octroi (NB : congé de droit mais délai de demande à respecter).



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 ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne

- Le décret ne prévoit que les litiges relatifs au classement.
- Une décision défavorable relative au bénéfice d'une promotion n'est donc pas concernée.
- **Exemple de décision concernée** : Agent estime ne pas avoir été reclassé au bon IB/IM ou au bon échelon et l'employeur refuse de revenir sur le classement. A l'inverse, une décision de refus d'inscription au tableau annuel d'avancement de grade ne sera pas concernée par la MPO.



5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

- Les formations d'intégration et de professionnalisation, les formations de perfectionnement, la formation de préparation aux concours et examens professionnels, la formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent territorial, les actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française et les formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, dans le cadre de l'utilisation d'un compte personnel de formation (→ [article L422-21](#) du CGFP).
- **Exemple de décision concernée** : Décision refusant le bénéfice d'une formation au titre de l'un de ces dispositifs (pour nécessités de service ou au regard du plan de formation) ; refus d'octroi d'un congé de formation professionnelle ou d'un congé pour bilan de compétences...



6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique

- **Article L131-8 CGFP** : Les employeurs prennent les mesures appropriées pour permettre aux agents concernés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de développer un parcours professionnel et d'accéder à des fonctions de niveau supérieur ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée tout au long de leur vie professionnelle.
- **Article L131-10 CGFP**: Les administrations mentionnées à l'article L. 2 prennent les mesures appropriées permettant aux agents publics mentionnés à l'article L. 131-8 de conserver les équipements contribuant à l'adaptation de leur poste de travail lorsqu'ils effectuent un changement d'emploi dans le cadre d'une mobilité.
- **Exemple de décision concernée** : Décision de refus de « mutation » du matériel mis à disposition à l'occasion du départ de l'agent; Décision de refus de promotion par voie de détachement (dispositif dérogatoire en vigueur jusqu'au 31/12/2025)



7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par le décret du 30 septembre 1985 susvisés.

- **Exemple de décision concernée** : Décision refusant l'affectation dans un autre emploi de son grade du fait de son état de santé; décision refusant la proposition d'une PPR ou mettant fin anticipé à une PPR ; décision de notification d'un reclassement impossible...



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

LES EFFETS DE LA MÉDIATION SUR LES DÉLAIS DE RECOURS



L'engagement de la médiation, sous quel délai ?

La médiation préalable obligatoire est engagée auprès du médiateur compétent dans le délai de recours contentieux prévu à l'article R. 421-1 → **dans les deux mois à partir de la notification ou de la publication de la décision attaquée.**

En revanche, **aucun délai n'est prévu pour encadrer le temps/la durée de la médiation.**

La saisine du médiateur compétent **interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription** dans les conditions prévues à l'article L. 213-13 → **ceux-ci recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties, soit les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.**

L'exercice d'un recours gracieux ou hiérarchique après la médiation n'interrompt pas de nouveau le délai de recours.



L'engagement de la médiation, sous quel délai ?

La spécificité de la MPO : L'accord de la collectivité est présumé acquis dans le cas de la MPO ce qui interrompt les délais de recours et suspend les délais de prescription dès lors que le médiateur a estimé recevable la saisine.

Dans le cas d'une médiation conventionnelle, il faut que l'accord des parties, et notamment celui de l'employeur, soit clairement exprimé pour engager une médiation. Cette acceptation par les parties peut prendre un temps qui laisse courir les délais de recours. Ce n'est que lorsque l'accord des parties est acquis que les délais de recours sont interrompus et les délais de prescription sont suspendus (cf article L. 213-6 du CJA).



La computation des différents recours

Le recours gracieux effectué dans les deux mois après une décision défavorable interrompt les délais de recours. Si le recours gracieux n'influence pas la décision initiale, l'agent a de nouveau deux mois pour engager une MPO (si l'affaire en relève).

Dès lors que le médiateur du CDG est saisi, les délais de recours interrompus une nouvelle fois.



Quid si saisine du juge sans MPO ?

Lorsqu'un tribunal administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête n'ayant pas été précédée d'une médiation qui était obligatoire, **son président ou le magistrat qu'il délègue rejette cette requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.**

Le médiateur est supposé avoir été saisi à la date d'enregistrement de la requête.



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

A PARTIR DE QUAND COURT L'OBLIGATION DE MPO ?



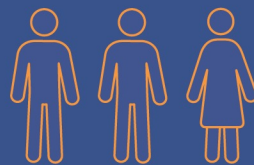
Un point de départ propre à chaque collectivité

Les dispositions sont applicables aux recours contentieux susceptibles d'être présentés à l'encontre des décisions intervenues **à compter du premier jour du mois suivant la conclusion de la convention avec le CDG** (article 6 décret 2022-433).



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

LA MÉDIATION : DÉFINITION ET PRINCIPES



PRÉSENTATION DE LA MÉDIATION

« *La médiation est avant tout un espace de parole et d'échange destiné à faciliter et pacifier les relations humaines* »

- **Définition** : La médiation est un **processus structuré** par lequel deux ou plusieurs parties tentent de **parvenir à un accord** en vue de la **résolution amiable** de leurs différends, avec l'aide d'un **tiers neutre et indépendant**, le **médiateur**.
- **Finalité de la médiation** : permettre à des parties en conflit/désaccord de trouver, avec l'aide d'un tiers, des solutions élaborées par elles et pour elles.
- **Les principes généraux de la médiation** :
 - **Processus structuré** comprenant différentes étapes
 - **Volonté des parties** de s'engager dans la médiation : la médiation est un processus volontaire
Corollaire du principe ⇒ *possibilité pour chacune des parties de mettre fin à la médiation à tout moment*
 - **Intervention d'un tiers extérieur** : le médiateur, soumis à des règles éthiques et déontologiques
 - **Confidentialité des échanges** : matérialisée par l'engagement des parties et les règles déontologiques du médiateur
 - **Intérêt des parties** : solution co-construite par les parties, répondant aux intérêts de chacune des parties dans le respect du cadre juridique.



PRÉSENTATION DE LA MÉDIATION

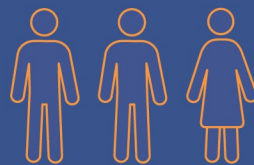
➤ Les avantages de la médiation :

- **Accord adapté et personnalisé**, tenant compte de la situation et des personnes.
- **Gain de temps**, quelques semaines, en comparaison avec un recours contentieux qui peut durer plusieurs années.
- **Moins onéreuse** qu'une procédure contentieuse.
- **Conciliation des parties** : la médiation est un espace d'échange et de co-élaboration.
- **Neutralité / Indépendance** : le médiateur est un tiers institutionnel indépendant et neutre.
- **Libre adhésion** : vous demeurez acteur du processus et pouvez mettre un terme à la médiation à tout moment.
- **Confidentialité** : l'accord demeure entre les parties et ne fait l'objet d'aucune publication aux tiers.



LE RÔLE ET LE CADRE JURIDIQUE DU MÉDIATEUR

- **Le rôle du médiateur** : rétablir une communication entre les parties afin de favoriser la compréhension mutuelle.
 - Le médiateur agit en tant que **facilitateur** et **pacificateur** (il n'est ni juge, ni arbitre, ni conseil).
 - Le médiateur veille au **respect des personnes** et invite les parties à des **échanges courtois**.
- **Les règles éthiques et déontologiques du médiateur** :
 - Code de justice administrative :
 - Art. L213.2 CJA : « Le médiateur accomplit sa mission avec **impartialité, compétence et diligence**. »
 - Art. R213-3 CJA : « le médiateur doit posséder la **qualification** requise **eu égard à la nature du litige**, et justifier selon le **cas d'une formation ou d'une expérience adaptée** à la pratique de la médiation. »
 - "Charte éthique des médiateurs dans les litiges administratifs" élaborée par le Conseil d'Etat :
 - **Indépendance** : le médiateur doit être indépendant à l'égard des parties
 - **Neutralité** : le médiateur ne doit avoir aucun intérêt concernant la solution construite et choisie par les parties
 - **Impartialité** : le médiateur ne favorise pas une partie par rapport à une autre
 - **Loyauté, probité, désintérêt**.



LES MÉDIATEURS DU CDG13

- Actuellement, une équipe de **3 médiateur.ices**

Mme Céline CLOAREC

- Directrice générale adjointe du CDG 13
- Plus de 15 ans d'expérience dans la FPT et dotée d'une large connaissance de l'environnement territorial.
- Diversités des fonctions/ métiers occupés en tant que cadre et domaine de prédilection: Gestion des Ressources Humaines
- Formée à la Médiation et titulaire de la certification à la médiation délivrée par le CMAP

M. Jérôme DI MARTINO

- Juriste en droit public, spécialité droit des collectivités territoriales. Formé à la médiation et titulaire de la certification à la médiation délivrée par le CMAP.
- Juriste au service d'Expertise Statutaire et Juridique du CDG13

M. Alix ETIE

- Juriste en droit public, formé au droit des collectivités et spécialisé en droit de la fonction publique, disposant d'une expérience de plus de 10 ans dans ce domaine et d'une solide connaissance de l'environnement territorial. Formé à la médiation et titulaire de la certification à la médiation délivrée par le CMAP.
- Responsable du service d'Expertise Statutaire et Juridique du CDG13



LE PROCESSUS DE LA MÉDIATION

➤ Les différentes étapes du processus de médiation :

1) **Saisine du médiateur** (*par mail ou courrier avec LRAR l'attention du secrétariat de la MPO*)

2) **Accusé de réception de la saisine** par le secrétariat de la MPO

3) **Instruction de la demande** par le service de médiation

4) **Information par courrier des suites données à la saisine**

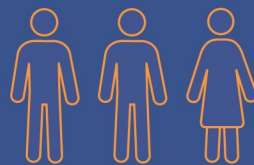
▪ **Si saisine régulière** (*cas prévus pour la MPO*) :

- **Contact téléphonique** établi par le médiateur avec chacune des parties :

- Présentation de la médiation : principe de la médiation, cadre juridique, rôle du médiateur.
- Information synthétique relative à l'objet de la demande
- Présentation du déroulé de la séance plénière

- **Séance(s) plénière(s) en présence de chacune des parties**, avec la possibilité d'être accompagnée par la personne de son choix.

- Le déroulé de la séance plénière : exposé des faits par chacune des parties – identification des désaccords - échange sur les besoins respectifs et recherche d'intérêts communs – recherche et création de solutions communes - possibilité de formalisation de l'accord.



LES CONDITIONS DE RÉUSSITE DE LA MÉDIATION

- **La sincérité des parties** : les parties s'engagent à demeurer sincère lors des échanges et dans l'explication de la situation.
- **La disponibilité des parties** : la collectivité doit permettre à l'agent d'honorer la/les convocation(s) en séance plénière.
- **La capacité des parties** : le représentant de la collectivité doit être en capacité de représenter l'autorité territoriale dans la prise de décision.
- **Le respect et l'écoute** : les parties s'engagent à l'écoute, au respect et à la courtoisie dans les échanges.
- **La communication de la collectivité à l'égard des agents concernant la MPO** : la collectivité s'engage à élaborer une communication interne relative aux cas de saisine, aux modalités de saisine et aux outils mis à disposition au sein de la collectivité.



CONTACTS

Mail : mediation@cdg13.com

Tél : 04 42 54 40 79

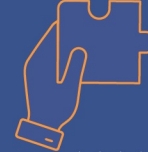
Adresse :

CDG13

Secrétariat MPO

Boulevard de Grande Thumine

13098 AIX-EN-PROVENCE Cedex 02



MERCI POUR VOTRE ATTENTION !

Pour aller plus loin suivez le lien

