



OBJECTIF DE LA MÉDIATION

La médiation est un processus de résolution amiable des différends, avec l'aide et l'intervention d'un tiers neutre et impartial : le médiateur.

POUR QUI ET COMMENT ?

Toutes les collectivités affiliées ou non au CDG 13 peuvent conventionner au dispositif de la médiation. Ensuite les agents des collectivités conventionnées auront l'obligation de recourir à la médiation préalable avant de pouvoir saisir le tribunal administratif.

Pour ces agents, la médiation préalable obligatoire est assurée (exclusivement) par le médiateur du centre de gestion.



LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION

- **CONCILIATION DES PARTIES** : la médiation est un espace d'échange et de co-élaboration qui permet de lever les barrières, de rétablir le dialogue.
- **NEUTRALITÉ / INDÉPENDANCE ET CONFIDENTIALITÉ** du médiateur.
- **LIBRE ADHÉSION** du processus et liberté de mettre un terme, à la médiation engagée, tout moment.
- **GAIN DE TEMPS**, quelques semaines, en comparaison avec un recours contentieux qui peut durer plusieurs années.
- **MOINS ONÉREUSE** qu'une procédure contentieuse.
- **ACCORD ADAPTÉ ET PERSONNALISÉ**, tenant compte de la situation et des personnes.



RÔLE DU MÉDIATEUR

- Agent du centre de gestion qui a suivi une **formation spécifique certifiée**.
- Garant du **déroulement apaisé** du processus de médiation.
- **Facilitateur** et fait émerger une solution apportée par les parties.
- Une **charte de déontologie** encadre son intervention.
- **Impartial, indépendant et neutre**, ne reçoit aucune directive dans le cadre de sa mission.
- **Engagement** à refuser, suspendre ou interrompre la médiation, si les conditions de son indépendance ne lui paraissent pas ou plus réunies.
- Tenu **au secret** et à la **discrétion professionnels**.
- Soumis au principe de **confidentialité**.



POURQUOI RECOURIR À LA MÉDIATION ?

LE MÉDIATEUR NE PEUT INTERVENIR QUE DANS 7 CAS DE DÉCISIONS ADMINISTRATIVES INDIVIDUELLES DÉFAVORABLES CONCERNANT :

- **Les éléments de rémunération.**
- **Le refus** de détachement, ou de placement en disponibilité.
- **La réintégration** à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental.
- **Le classement de l'agent** à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.
- **La formation professionnelle** tout au long de la carrière.
- **Les mesures appropriées** prises par l'employeur public à l'égard des travailleurs handicapés.
- **L'aménagement des conditions de travail** d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions.

DÉROULEMENT DE LA MÉDIATION

01

SAISINE DU MÉDIATEUR PAR L'AGENT

L'agent qui conteste une décision administrative individuelle engage la médiation dans un délai de 2 mois suivant la décision litigieuse à l'adresse suivante :

mediation@cdg13.com

02

RECUEIL DE L'ACCORD DES PARTIES

Le médiateur s'assure que les parties acceptent le processus contradictoire et amiable de la médiation.

03

INSTRUCTION DE LA MÉDIATION

Le médiateur analyse et confronte les arguments des parties, il peut entendre les parties ensemble ou séparément. Les parties peuvent agir seules, se faire représenter ou être assistées par un tiers et sont libres à tout moment d'interrompre le processus.

04

FIN DE MÉDIATION : 3 SOLUTIONS POSSIBLES

- > **Un accord écrit est conclu par les parties** : Le médiateur s'assure que l'accord est respectueux des règles d'ordre public.
- > **L'une des parties se désiste du processus** : Absence d'accord ou possibilité de saisir le tribunal administratif.
- > **Fin d'office de la médiation prononcée par le médiateur** en cas de rapport de force déséquilibré, violations des règles pénales ou d'ordre public.