



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE (MPO)

Références :

- Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle
- Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 et arrêté du 2 mars 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux
- Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire
- Article 25-2 – Loi n° 54-53 du 26 janvier 1984

Contact : mediation@cdg38.fr

Septembre 2023

www.cdg38.fr

I – QUELS SONT LES LITIGES CONCERNÉS PAR LA MÉDIATION ?

A. LE CHAMP D'APPLICATION RÉGLEMENTAIRE DE LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Les litiges susceptibles d'être concernés par la médiation préalable obligatoire concernent les décisions administratives individuelles défavorables prises par les collectivités dans les domaines suivants :

- 1- Les 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 ;
- 2- Les refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congé non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
- 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 relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré ;
- 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 en application de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 ;
- 7- Les 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 l'article 1^{er} du décret du 30 septembre 1985.

La notion de « décision individuelle défavorable » est définie par l'article L 211-2 du Code des relations entre le public et l'administration.

Ce sont des décisions qui :

- 1- Retirent ou abrogent une décision créatrice de droits ;
- 2- Refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir ;
- 3- Opposent une prescription, une forclusion ou une déchéance ;
- 4- Refusent un avantage dont l'attribution constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions légales pour l'obtenir.

L'autorité territoriale doit motiver (c'est-à-dire justifier) les décisions individuelles défavorables. Une décision défavorable peut être explicite (clairement exprimée par écrit) ou implicite (silence de l'autorité territoriale).

B.LES DÉCISIONS CONCERNÉES PAR LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Champ d'application de la médiation	Eléments d'explication/décisions concernées
<p>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</p> <p><u>Agents concernés :</u> Fonctionnaires et contractuels de droit public</p>	<p>Sont visées toutes les formes de rémunération :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ traitement indiciaire, ✓ indemnité de résidence ✓ supplément familial de traitement ✓ nouvelle bonification indiciaire ✓ régime indemnitaire, ✓ heures supplémentaires <p><u>Exemples de décisions :</u></p> <p>Décision retirant une nouvelle bonification indiciaire (NBI)</p> <p>Décision de diminution du régime indemnitaire</p> <p>Décision de refus d'une demande d'attribution ou de revalorisation du régime indemnitaire, du SFT, de la NBI</p> <p>Décision de régularisation d'un trop perçu</p>
<p>2°) Refus de détachement, de placement en disponibilité pour les fonctionnaires ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels</p> <p><u>Agents concernés :</u> Fonctionnaires et contractuels de droit public</p>	<p>Sont notamment concernés les refus de détachement pour stage, les détachements de plein droit, les détachements dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique, les disponibilités pour convenances personnelles, les disponibilités de droit</p> <p>Sont concernés les refus de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour élever un enfant de moins de huit ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ; - Pour convenances personnelles ; - Pour création d'entreprise ; - De mobilité.

	<p><u>Exemples de décisions :</u></p> <p>Décision de refus de placement dans l'une de ces positions</p> <p>Décision de placement dans l'une de ces positions à une date différente de celle demandée par l'agent</p> <p>Décision de refus de renouvellement d'une de ces positions (exemple : un refus de renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles)</p>
<p>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 pour les fonctionnaires ou décisions relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré</p> <p><u>Agents concernés :</u> Fonctionnaires et contractuels de droit public</p>	<p><u>Exemples de décisions :</u></p> <p>Décision de maintien en surnombre faute d'emploi vacant à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental</p> <p>Décision de refus de réintégration à l'issue ou au cours d'un détachement, d'une disponibilité ou d'un congé parental</p> <p>Décision de maintien ou de placement en disponibilité dans l'attente d'une réintégration après un détachement ou une disponibilité</p> <p>Décision de refus de réemploi d'un agent contractuel à l'issue ou au cours d'un congé non rémunéré</p> <p>Décision de refus de réintégrer l'agent sur son emploi d'origine ou sur un autre emploi</p>
<p>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</p> <p><u>Agents concernés :</u> Fonctionnaires</p>	<p><u>Exemples de décisions :</u></p> <p>Un arrêté d'avancement sans reprise de l'indice antérieur</p> <p>Un courrier de refus de maintien de l'indice antérieur</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">  <p>Les décisions de refus de promotion interne après avis des commissions administratives paritaires sont exclues</p> </div>

<p>5°) Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie</p> <p><u>Agents concernés :</u> Fonctionnaires et contractuels de droit public</p>	<p>Tous les volets de la formation sont concernés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation d'intégration et de professionnalisation ✓ Formation de perfectionnement ✓ Formation de préparation aux concours et examens professionnels ✓ Formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent ✓ Compte personnel de formation (CPF) ✓ Congé de formation professionnelle ✓ Bilan de compétences <p>Exemples de décisions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décision de refus d'octroi d'une formation - Décision de refus d'utilisation du CPF
<p>6°) Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983</p> <p><u>Agents concernés :</u> Fonctionnaires et contractuels de droit public</p>	<p>L'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 précise qu'afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les employeurs prennent, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs qui bénéficient d'une obligation d'emploi d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie les dépenses supportées à ce titre par l'employeur. Ces mesures incluent notamment l'aménagement de tous les outils numériques concourant à l'accomplissement de la mission des agents, notamment les logiciels métiers et de bureautique ainsi que les appareils mobiles.</p> <p><u>Exemples de décisions :</u></p> <p>Décision de refus d'une demande d'aménagement du poste de travail ou d'adaptation des conditions de travail présentée par un travailleur handicapé (prise en charge de matériel adapté, aménagement des outils numériques...)</p>

<p>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 l'article 1^{er} du décret du 30 septembre 1985</p> <p><u>Agents concernés :</u> Fonctionnaires</p>	<p>L'article 1^{er} du décret du 30 septembre 1985 prévoit que lorsque l'état physique d'un fonctionnaire ne lui permet plus d'exercer normalement ses fonctions et que les nécessités du service ne permettent pas d'aménager ses conditions de travail, le fonctionnaire peut être affecté dans un autre emploi de son grade après avis de la CAP.</p> <p><u>Exemples de décisions :</u></p> <p>Décision de refus d'adapter le poste de travail de l'agent inapte à ses fonctions (modification des horaires ou du temps de travail ; suppression de certaines tâches, mise en place du télétravail...)</p> <p>Décision de refus d'octroi du temps partiel thérapeutique</p> <p>Décision de refus d'une demande de changement d'affectation pour raisons médicales</p>
---	---

Pour toute question sur l'éligibilité d'une décision à la médiation préalable obligatoire, vous pouvez vous adresser à mediateur@cdg38.fr .

II – QUE FAIRE LORSQUE VOUS PRENEZ UNE DÉCISION QUI ENTRE DANS LE CHAMP DE LA MÉDIATION ?

Vous devrez indiquer sur chaque décision (arrêté, courrier) les mentions et voies de recours telles que rédigées ci-dessous :

Si l'intéressé(e) souhaite contester la présente décision, il (elle) doit obligatoirement, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, et avant de saisir le tribunal administratif, saisir le médiateur du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Isère,

- Soit par courriel : mediation@cdg38.fr ;
- Soit par courrier, en indiquant sur l'enveloppe « confidentiel », à : Centre de gestion de l'Isère, À l'attention du médiateur, 493 rue des Universités, CS 50097, 38 041 St Martin d'Hères cedex.

La mise en œuvre de la médiation interrompt le délai de recours contentieux.

Une copie du présent arrêté doit être jointe à la demande de saisine.

Si la médiation n'aboutit pas sur un accord, le présent arrêté pourra faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation : TA de Grenoble, 2 Place de Verdun, BP 1135, 38 022 Grenoble Cedex.



Attention : le délai de recours n'est pas opposable à l'agent si vous n'avez pas indiqué dans la décision l'existence de l'obligation de saisir préalablement le médiateur

III – QUELLES SONT LES ÉTAPES DE LA PROCÉDURE DE MÉDIATION ?

À partir d'un exemple, nous vous expliquons comment une procédure de médiation va pouvoir se mettre en place.

Un agent exerce des fonctions d'accueil dans une mairie. Il est en disponibilité pour convenances personnelles jusqu'au 30 avril 2024. Il a demandé une réintégration anticipée au 1^{er} septembre 2023 car sa période d'essai dans le privé n'a pas été concluante. Le Maire a refusé sa demande par courrier en recommandé avec accusé réception, en lui indiquant qu'il n'y avait pas de poste vacant. Dans son courrier, le maire a mentionné les voies de recours. L'agent conteste cette décision. L'agent saisit le médiateur car sa collectivité expérimente la médiation préalable obligatoire.

Etape 1 : L'agent saisit le médiateur

Dans le délai de recours contentieux de deux mois à compter de la notification de la décision de son employeur, l'agent saisit le médiateur par courriel : **mediation@cdg38.fr**.

Il lui transmet sa lettre de saisine, une copie de la décision contestée (dans ce cas le courrier du maire).

Dans l'hypothèse d'une décision implicite (absence de réponse du maire dans un délai de deux mois), l'agent aurait transmis une copie de sa demande.

Etape 2 : Le médiateur prend contact avec les deux parties

Le médiateur va s'assurer que l'agent et son employeur sont d'accord pour entrer en médiation.

Le médiateur explique que le but de la médiation n'est pas de rechercher des responsabilités mais qu'il va essayer d'aider les parties à trouver un accord. Il évoque le caractère confidentiel et volontaire de la médiation. Il évoque la possibilité pour chaque partie de se faire assister de tout conseil de son choix.

L'agent ou l'employeur pourront décider de mettre fin à la médiation à tout moment.

Etape 3 : Le déroulement de la médiation

Le médiateur va rencontrer individuellement l'employeur et l'agent afin d'identifier le différend. L'employeur et l'agent se réunissent avec le médiateur (en général à deux ou trois reprises) afin de rechercher une issue au différend.

Les rencontres auront lieu dans les locaux du Centre de gestion à Saint-Martin-d'Hères ou à l'antenne Nord Isère à Bourgoin-Jallieu.

Une médiation se déroule sur une durée variable, selon la complexité de la situation (minimum 1 mois, maximum 6 mois).

Etape 4 : La fin de la médiation

1^{ère} hypothèse : ACCORD

Les parties se mettent d'accord sur une solution et les modalités de sa mise en œuvre. Un relevé de conclusions est rédigé par les parties.

2^{ème} hypothèse : ABSENCE D'ACCORD

L'absence d'accord de médiation peut résulter de plusieurs causes :

- L'une ou l'autre des parties peut décider de mettre fin à la médiation. Dans ce cas, le délai de recours contentieux recommence à courir à la date de la déclaration de l'une ou l'autre des parties mettant fin à la médiation.
- Le médiateur peut également décider de mettre fin à la médiation notamment s'il constate un rapport de force déséquilibré entre les deux parties, si une règle pénale ou d'ordre public n'est pas respectée, si des éléments empêchent de garantir l'impartialité et la neutralité du médiateur

Le médiateur respectera la confidentialité du processus et indiquera simplement au juge administratif l'absence d'accord sans en préciser les raisons.

IV– VOUS SOUHAITEZ INFORMER VOS AGENTS SUR LE DISPOSITIF DE MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Nous vous proposons l'argumentaire suivant, que vous pourrez adapter si vous souhaitez informer vos agents sur le dispositif de médiation préalable obligatoire.

La Loi du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire est venue reconnaître la compétence des centres de gestion en matière de médiation, et plus globalement dans la recherche de solutions plus adaptées et rapides à la résolution de litiges.

La commune de XXXX a décidé conventionner avec le CDG38 car elle est convaincue de l'intérêt de la médiation comme mode de règlement alternatif des différends, pour les employeurs comme pour les agents.

Elle s'applique à un nombre défini de décisions : décisions individuelles défavorables relatives à la rémunération, refus de détachement et de mise en disponibilité, formation professionnelle, adaptation des postes de travail pour raisons de santé.

Le principe de la médiation est simple : les parties au litige tentent par elles-mêmes de parvenir à un accord, avec l'aide d'un tiers, le médiateur.

Le médiateur du CDG38 est un tiers de confiance pour les agents et les employeurs. Ni juge, ni arbitre, son rôle est de faciliter le dialogue entre les parties afin de les aider à trouver elles-mêmes une solution à leur différend, avec neutralité et en apportant son expertise juridique.

Il a suivi une formation de médiateur auprès de la Chambre nationale des praticiens de la médiation et est un professionnel des sujets relevant de la fonction publique territoriale.

Pendant toute la durée de la médiation, chaque partie peut être assistée du conseil de son choix (délégué syndical, avocat...).