

# LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

Prévenir les contentieux,  
régler ses litiges à l'amiable



**CDG 38**

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Ensemble,  
construisons des  
solutions agiles  
pour les RH

[www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr)

# LA MÉDIATION

En cas de litige, le réflexe est souvent de saisir le juge, au prix d'une procédure complexe, longue et coûteuse. Une médiation est parfois plus adaptée et rapide pour résoudre le différend.

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

Cette **procédure de règlement amiable** est ouverte aux collectivités pour les litiges qui opposent un agent à son employeur. Les collectivités peuvent confier au CDG 38, **tiers de confiance**, cette mission de médiation.

## MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE : LES LITIGES CONCERNÉS

Les collectivités peuvent décider qu'une médiation préalable sera obligatoire pour les litiges qui résultent de décisions individuelles concernant :

- la rémunération ;
  - les positions statutaires (refus de détachement ou de placement en disponibilité) ;
  - la réintégration ;
  - le reclassement à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
  - la formation professionnelle ;
  - les travailleurs handicapés ;
  - l'adaptation des postes de travail pour raisons de santé.
- Elle ne peut pas être mise en œuvre pour les questions relatives au recrutement, l'avancement, la discipline ou la retraite de l'agent.

## UNE PROCÉDURE DE DIALOGUE ÉQUITABLE

La médiation est mise en œuvre à l'initiative de la collectivité ou de l'agent. Elle se déroule sur une durée de 3 à 6 mois. Les délais de recours et de prescription sont interrompus. **L'agent ou l'employeur peut mettre fin à la médiation à tout moment.**



Les parties se mettent d'accord sur une solution et les modalités de sa mise en œuvre. Un protocole d'accord peut être rédigé puis signé (et homologué par le juge si besoin)  
**> fin du conflit.**

Les parties ne trouvent pas d'accord sur une solution partagée ou ses modalités. Le médiateur constate l'échec de la médiation  
**> fin du conflit ou saisine du juge.**

# LES AVANTAGES DE LA MÉDIATION

La médiation est plus rapide et moins coûteuse qu'une procédure contentieuse. Elle est aussi plus efficace car elle offre un cadre de résolution amiable du différend et débouche sur une solution négociée, en amont d'un éventuel contentieux.

Le litige n'est pas tranché par un juge au moyen d'une sentence juridique qui s'impose à une partie au détriment d'une autre. La solution retenue est au contraire celle qui a été acceptée par les deux parties à l'issue d'un dialogue équitable : **un accord « gagnant-gagnant »**. Cet accord respecte la légalité et offre une pleine sécurité juridique à l'employeur et à l'agent.

	MÉDIATION PRÉALABLE	VOIE CONTENTIEUSE
DÉLAI	3 à 6 mois	1 an et 10 mois (délai moyen d'un jugement de 1 <sup>ère</sup> instance)
COÛT	50 € / heure (en moyenne, 3 h sont nécessaires)	Honoraires d'avocat et frais de procédure
EFFICACITÉ	Accord négocié et confidentiel	Décision unilatérale et publique
OPÉRATIONNALITÉ	Caractère exécutoire de l'accord	Possibilité d'appel du jugement

\*Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle.

## TROIS EXEMPLES

### SE RENCONTRER ET SORTIR DE L'IMPASSE

Un agent d'une petite commune conteste le refus de se voir accorder le bénéfice de la NBI de 10 points. Son prédécesseur n'en bénéficiait pas et le maire estime qu'il ne remplit pas les conditions pour la percevoir.

- La médiation va permettre de montrer que l'agent peut effectivement prétendre à cette NBI, ouvrant la voie à un accord : le maire s'engage à la verser et les parties conviennent que le rappel se fera sur une année uniquement.

### ÉCHANGER ET TROUVER UN ACCORD

Un agent en disponibilité pour convenances personnelles demande sa réintégration anticipée. Sa situation financière ne lui permet pas de rester sans emploi. Le maire, qui ne souhaite pas mettre fin au contrat de l'agent remplaçant, oppose un refus.

- La médiation va permettre aux parties d'exposer leurs positions et de mieux se comprendre. Finalement, elles conviendront d'un commun accord de la date de réintégration.

### DIALOGUER ET ÉVITER LE CONTENTIEUX

Une auxiliaire de puériculture qui ne peut plus exercer son métier pour des raisons de santé a suivi un parcours de reconversion professionnelle vers un emploi administratif. L'employeur qui n'a aucun poste à lui proposer, envisage un placement en retraite pour invalidité.

- La médiation va permettre à l'agent et son employeur de dialoguer. L'agent qui a connaissance du reclassement d'une collègue il y a deux ans, ne comprend pas qu'on lui réserve un traitement différent. L'employeur justifie l'absence de poste vacant et expose ses contraintes financières. L'agent comprend les arguments et renonce à saisir le juge administratif.

**Vous souhaitez bénéficier  
des services du médiateur ?**

**Contactez-nous :**

Frédéric CASTOLDI,

**04 76 33 20 33**

ou [mediation@cdg38.fr](mailto:mediation@cdg38.fr)



**Le CDG38 c'est également le conseil  
et l'expertise d'un personnel spécialisé dans :**

- la gestion des carrières et les instances paritaires
- l'organisation des concours et examens professionnels
- le conseil juridique et statutaire
- la gestion de la paie
- la prévention des risques professionnels
- la médecine professionnelle
- le conseil et l'assistance au recrutement
- les missions temporaires
- la réalisation des dossiers CNRACL
- l'archivage
- l'action sociale...



Plus d'infos sur :  
[www.cdg38.fr](http://www.cdg38.fr)



**CDG 38**

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE  
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE