

LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE



Optez pour un mode de résolution **amiable**,
plus souple et plus rapide que la voie contentieuse.

Qu'est-ce que la Médiation Préalable Obligatoire ? (MPO)

La MPO est un mode amiable de règlement des différends, qui peut permettre de trouver des alternatives plus rapides qu'en saisissant la justice. Les parties sont invitées à trouver elles-mêmes les solutions les plus adaptées grâce à l'intervention d'un tiers extérieur, neutre et objectif : **le médiateur**.

Qui est le médiateur ?

Le médiateur désigné par le Centre de Gestion est **qualifié et formé aux techniques de médiation**. Il intervient en toute confidentialité et est tenu à la discrétion et au secret professionnels. Il est indépendant vis-à-vis de toute influence extérieure. Il n'est ni juge, ni arbitre et n'impose pas d'accord entre les parties, mais les accompagne à renouer le dialogue.

Quel est le rôle du médiateur ?

Le médiateur organise la médiation (lieux, dates et heures) dans **des conditions favorisant un dialogue et la recherche d'un accord**. Son rôle consiste à accompagner les parties dans cette démarche.

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais garantit le bon déroulement du processus de médiation. Dans tous les cas un acte écrit marquera la fin de médiation.

Les avantages de la Médiation :

- Réduire les coûts et gagner du temps comparé à une procédure contentieuse,
- Trouver une solution gagnant-gagnant,
- Porter un regard différent sur le conflit et favoriser la prise de recul,
- Rétablir le dialogue, la confiance et la capacité à travailler ensemble,
- Profiter de l'émergence de solutions novatrices,
- Bénéficier d'une liberté pour chacune des parties de mettre fin à tout moment à la médiation.



Les 7 litiges concernés par la MPO :



La rémunération (NBI, SFT, RIFSEEP, etc.),



Le refus de détachement ou de placement en disponibilité et le refus de certains congés non rémunérés pour les contractuels,



La réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental, relatif au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré,



Le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emploi obtenu par promotion interne,



La formation professionnelle tout au long de la vie,



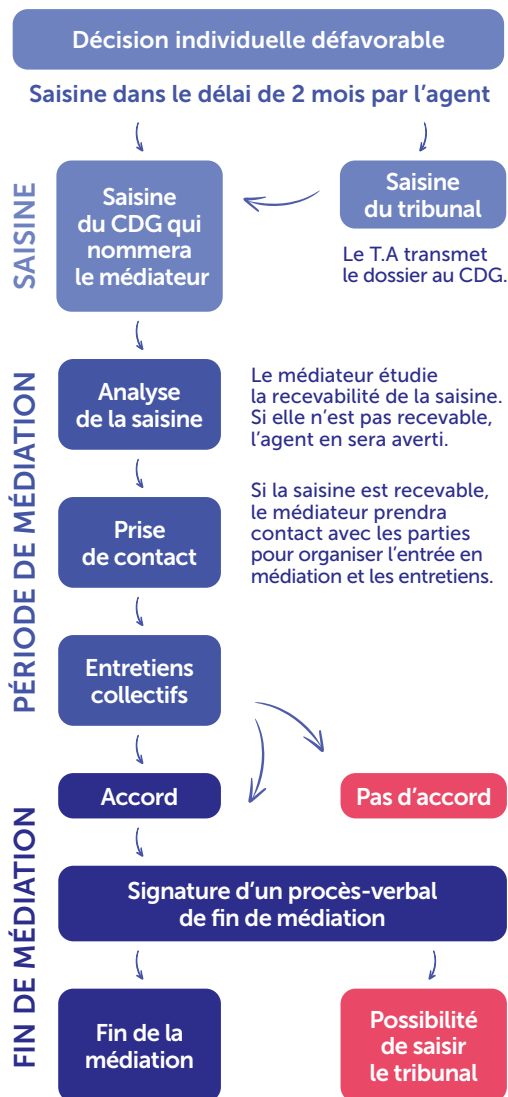
Les mesures prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés,



L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reclassés.

Comment se met en œuvre la Médiation ?

Cette procédure se mettra en place seulement si la collectivité conventionne au service de Médiation du Centre de Gestion.



La médiation n'est pas contraignante, elle repose sur le libre consentement et la volonté des parties. L'agent, l'employeur ou le médiateur peut mettre fin à la médiation à tout moment.

Quels sont les autres cas possibles de Médiation ?

→ La médiation à l'initiative du juge :

Lorsqu'un tribunal est saisi d'un litige, le juge peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre elles. Le juge peut choisir de confier la médiation à un centre de gestion. Une convention spécifique sera alors établie pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.

→ La médiation conventionnelle :

La médiation à l'initiative des parties s'effectue en dehors de toute procédure juridictionnelle. Les parties doivent être d'accord pour entrer en médiation et s'entendre pour désigner le médiateur chargé de les aider à régler leur conflit. S'il est fait appel au Centre de gestion pour une telle médiation, une convention spécifique sera établie pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.

L'ensemble de ces médiations sont prévues au code de la justice administrative.



Comment adhérer ?

Pour bénéficier et faire bénéficier les agents du service de Médiation, les employeurs territoriaux intéressés doivent délibérer puis signer une convention d'adhésion.

L'adhésion n'occasionnera aucun frais, seule la saisine du médiateur à l'occasion d'un litige entre un agent et son employeur donnera lieu à contribution financière.



Nos tarifs 2023¹ par saisine :

Frais de dossier² : 50 €

Forfait de base de 1 230 € comprenant³ :

→ LE TEMPS DE MÉDIATION :

- Cadrage de la médiation,
- 2 séances de médiation⁴,
- Temps de préparation de ces réunions,
- Relecture de l'accord (le cas échéant),
- Établissement des documents de fin de médiation.

→ LE TEMPS DE DÉPLACEMENT⁵.

Les frais concernant la MPO seront entièrement assumés par la collectivité. Pour les autres cas possibles de médiation, la convention précisera la répartition des coûts entre les parties.

¹ Les tarifs seront susceptibles d'être réévalués par délibération du CA.

² Les frais de dossier sont destinés à contribuer aux coûts de mise en place de la mission, d'engagement de la procédure de médiation et de réponse aux éventuelles sollicitations du médiateur. En cas de pluralité de saisines d'agents sur un même dossier d'une collectivité, ce montant sera multiplié par le nombre de saisine.

³ Si à l'issue de la première réunion de médiation celle-ci n'aboutit pas, il sera facturé un forfait de 615 € comprenant le temps de médiation et de déplacement.

⁴ Au-delà de 2 réunions, pour toute réunion supplémentaire il sera facturé un tarif horaire de 262 € comprenant le temps de médiation et de déplacement.

⁵ Les éventuels frais de déplacement (indemnités kilométriques et péages) versés par le CDG au médiateur sont refacturés au réel.

Pour plus d'information sur la Médiation Préalable :

Contactez-nous au **03 26 69 44 00** ou écrivez-nous à l'adresse **mediation@cdg51.fr** ou rendez-vous sur le site Internet **www.51.cdgplus.fr**.