



Service Médiation

LA MÉDIATION

Un accompagnement dans la résolution de vos conflits

Le dialogue devient difficile avec votre employeur ?

Vous êtes fonctionnaire ou agent contractuel employé par une collectivité territoriale ou un établissement public qui a conventionné avec le CIG de la Grande Couronne, vous pouvez solliciter le médiateur du CIG pour tenter de rétablir un dialogue et régler le différend qui vous oppose à votre employeur.

Qu'est-ce que la médiation ?

La médiation repose sur la volonté des parties d'instaurer un dialogue et suppose des efforts pour progresser dans une compréhension mutuelle.

Ce dialogue, dans un cadre apaisé et équitable permis par la présence du médiateur, peut aboutir à un accord qui aura force obligatoire et s'imposera aux parties. L'accord de médiation ne requiert pas nécessairement de concessions réciproques, sauf en cas d'accord transactionnel.

Qui est le médiateur ?

Le législateur a confié la compétence de médiation au Centre de Gestion, qui désigne le médiateur.

Le médiateur doit être qualifié et avoir suivi une formation spécifique sur l'objet et les techniques de la médiation.

Le médiateur est neutre, indépendant, impartial, compétent, diligent et respecte une charte éthique. Il intervient dans le seul intérêt des parties. Sa rémunération n'est pas variable selon les résultats de la médiation.

Il est le garant du cadre qui permet un dialogue et une écoute mutuelle, est attentif aux préoccupations des médiés et à leur égale dignité de leur parole.

Il favorise l'identification des éléments qui séparent les médiés et l'émergence d'éventuels points qui les rapprochent.

Quels sont les avantages de la médiation ?

La médiation est un **mode alternatif de règlement des conflits**.

- Elle peut parvenir à nouer, ou renouer, un dialogue et ouvrir la perspective d'une amélioration des relations, d'une nouvelle confiance entre les médiés ;

- La médiation peut aboutir à une solution novatrice qui aide à résoudre un litige de façon durable et globale, sans avoir recours au juge ;
- Chacun, agent et employeur, a la même dignité de parole ;
- Les médiés peuvent être assistés devant le médiateur de toute personne de leur choix et un tiers peut être entendu ;
- La médiation respecte un principe de confidentialité des échanges.
- La médiation est libre, les médiés choisissent d'y recourir et peuvent librement mettre fin à la médiation, sans avoir à se justifier.

Comment saisir le médiateur ?

La saisine du médiateur du CIG peut se faire :

- **par mail** : mediation@cigversailles.fr
- **ou par courrier** adressé au CIG de la Grande Couronne Service Médiation 15 rue Boileau 78000 Versailles **avec la mention « Confidentiel » sur l'enveloppe**

La saisine devra être constituée :

- D'un courrier indiquant les raisons et les motifs de la saisine ;
- En cas d'une décision individuelle défavorable, d'une copie de cette dernière à l'origine du différend (*arrêté, courrier...*) ou s'il s'agit d'une décision implicite (*silence de l'administration*) d'une copie de la demande ayant fait naître cette décision ;
- Tout document complémentaire utile.

Les 3 différents types de médiation

La médiation préalable obligatoire

Si votre employeur a conventionné avec le CIG de la Grande Couronne, le médiateur doit obligatoirement être saisi avant tout contentieux devant le tribunal.

Seules sont concernées par cette obligation, les décisions individuelles défavorables concernant :

- La rémunération (Traitement, Indemnité de résidence, SFT, NBI...);
- Les refus de détachement, de disponibilité ou de congés sans traitement institués par les textes ;
- La réintégration à l'issue d'un détachement, d'une disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement institué par les textes ;
- Le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par la promotion interne ;
- La formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Les mesures appropriées prises par les employeurs à l'égard des personnes en situation de handicap ;
- L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription jusqu'au terme de la médiation.

La médiation à l'initiative du juge

Le juge peut proposer une médiation aux parties à tout moment d'un contentieux (*dès l'enregistrement de la requête, à la réception du mémoire en défense, ou même en cours d'audience*).

En cas d'accord des parties sur une médiation, il détermine la rémunération du médiateur et en fixe le montant. Les parties décident seules de la répartition entre elles de ces frais. À défaut d'accord, ils sont répartis à parts égales sauf avis contraire du juge.

La procédure contentieuse est alors suspendue, le temps de la médiation. Le juge peut mettre fin au processus de médiation à tout moment, notamment à la demande expresse d'une des parties, du médiateur, ou de lui-même si le bon déroulement de la médiation paraît compromis.

La médiation à l'initiative d'une partie

Un agent ou son employeur peut solliciter le CIG de la Grande Couronne pour organiser une médiation. Si l'autre partie est d'accord, le CIG peut organiser la médiation pour toutes les questions relevant de son champ de compétence, sauf :

- Les avis ou décisions des instances paritaires ;
- Les avis ou décisions des instances médicales ;
- Les avis ou décisions de jurys ;
- Les avis ou décisions de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions.

L'accord des parties pour entrer en médiation interrompt les délais de recours contentieux et suspend les prescriptions (*sauf si le délai de prescription est inférieur à 6 mois*) jusqu'au terme de la médiation.

Pour plus de détails ou pour toute question spécifique,
n'hésitez pas à contacter :

Le service Médiation

au **01 39 49 63 93**

ou sur **mediation@cigversailles.fr**