

# LA MÉDIATION UN CHOIX STRATÉGIQUE

Renouer le dialogue avec une solution amiable



La médiation est un mode alternatif de gestion des conflits entre agents ou entre agent et employeur. Il s'agit de trouver un accord amiable avec l'aide d'un tiers neutre et objectif : le médiateur du CDG81.

## LES OBJECTIFS DE LA MÉDIATION

Un conflit professionnel provoque inévitablement des souffrances individuelles et une altération du bon fonctionnement du service ou de la collectivité dans son ensemble. La médiation permet de rétablir de **bonnes conditions de collaboration** auprès de chacune des parties, grâce à l'intervention du médiateur du CDG81 qui tente de trouver un **accord amiable** entre les deux.



Avant d'engager toute démarche, le médiateur saisi s'assure au préalable que toutes les parties acceptent le processus de médiation : **celle-ci n'est jamais imposée.**

Si l'ensemble des parties ou bien l'une des parties refuse le processus, la médiation s'arrête. Collectivités et agents peuvent également se faire représenter ou assister par un tiers durant le processus.

## QUELS AVANTAGES ?

- Trouver un **accord adapté à chaque situation** grâce à une réflexion construite et personnalisée.
- **Gagner du temps** (une médiation se joue en quelques semaines, alors qu'une procédure juridique peut durer des années).
- **Réduire les coûts** en évitant les frais de procédure au Tribunal administratif.
- **Renouer le dialogue** avec une procédure amiable réparatrice et conciliatrice.
- Profiter de la **confidentialité** et de l'**impartialité** du médiateur.  
Il est indépendant vis-à-vis de toute influence extérieure et contribue à rétablir la confiance entre l'employeur public et son agent.

# LES DIFFÉRENTS TYPES DE MÉDIATION



Il existe deux types de médiation qui s'appliquent en fonction de la nature du litige.

## 1 La médiation préalable obligatoire (MPO)

Elle consiste pour l'agent à faire appel au médiateur en cas de litige entre un employeur territorial et lui-même, à la suite d'une **décision administrative individuelle portant sur le déroulement de carrière** de ce dernier.

Le recours à la MPO est **obligatoire pour les décisions administratives individuelles défavorables concernant 7 cadres d'intervention** :

- la rémunération
- le refus de détachement, de placement en disponibilité, de congés sans traitement
- la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou d'un congé sans traitement
- le classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne
- la formation professionnelle
- les mesures prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés
- l'aménagement des conditions de travail des agents reconnus inaptes à leurs fonctions.

## 2 La médiation conventionnelle

Elle concerne tout litige et désaccord entre l'employeur et un agent ou bien entre plusieurs agents : conflit interpersonnel, au sein d'un collectif de travail, etc.

Le champ d'action oeuvre au-delà des 7 cadres d'intervention cités ci-dessus.

## SAISIR LE MÉDIATEUR DU CDG81

Les collectivités devront délibérer et signer une convention d'adhésion pour la mise en œuvre de la mission avec le CDG81. Employeur ou agent peuvent saisir le médiateur à tout moment.



**Une question ? Contactez le CDG81 !**

Médiateur du CDG81

[mediation@cdg81.fr](mailto:mediation@cdg81.fr)



Retrouvez toutes  
nos missions et  
accompagnements sur

[www.cdg81.fr](http://www.cdg81.fr)