



CHARTRE DES MÉDIATEURS DES CENTRES DE GESTION



Préambule

Les articles L 213-1 et suivants du code de justice administrative issus de l'article 5 de la loi n°2016 1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle et les articles R 213-1 et suivants issus du décret n°2017-566 du 18 avril 2017 introduisent la possibilité en matière administrative de recourir à la médiation soit à l'initiative des parties soit à celle du juge.

Aux termes de l'article L 213-1 du code de justice administrative, la médiation s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.

Le médiateur accompagne les parties afin qu'elles puissent parvenir à un accord. Le médiateur, sans pouvoir décisionnel, favorise, par des entretiens confidentiels, l'établissement de liens ou d'échanges, la prévention et le règlement des conflits.

Il formule également des recommandations de portée générale en vue d'encourager les bonnes pratiques dans les relations avec les agents et prévenir la survenance de nouveaux litiges.

En qualité de tiers de confiance, les centres de gestion de la fonction publique territoriale peuvent intervenir comme médiateurs dans les litiges opposant des fonctionnaires territoriaux à leur employeur.

La loi du 18 novembre 2016, le décret n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre et fixent les territoires expérimentaux d'une médiation préalable obligatoire. L'expérimentation débute le 1^{er} avril 2018 pour une durée de trois ans courant jusqu'au 18 novembre 2020. Elle fera l'objet d'un rapport d'activité annuel aux ministres intéressés et au Vice-Président du Conseil d'Etat transmis avant le 1^{er} juin de chaque année et d'un rapport d'évaluation au plus tard 6 mois avant son terme.

La présente charte fixe les principes essentiels garantissant la qualité du processus de médiation engagé dans ce cadre.

Cette Charte constitue le socle de référence éthique de la médiation pratiquée par les Centres de Gestion.

Nomination du médiateur

L'article R 213-2 du code de justice administrative prévoit que la médiation peut être confiée à une personne physique ou à une personne morale. Si le médiateur désigné est une personne morale, son représentant légal désigne la ou les personnes physiques qui assureront, au sein de celle-ci et en son nom, l'exécution de la mission.

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion, tiers indépendant des parties, non impliqué dans le différend. Son éthique repose sur les valeurs portées par la présente charte. Il dispose d'une compétence sur les sujets qui lui sont confiés et doit avoir suivi une formation spécifique ou disposer d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Il actualise et peut perfectionner ses connaissances théoriques et pratiques de la médiation :

- ◆ en s'informant régulièrement sur l'actualité juridique de son domaine de compétence ainsi que sur l'actualité des méthodes de négociation et les évolutions en matière de règlement alternatif des litiges
- ◆ en participant à des événements autour des modes de règlement alternatif des litiges (colloques, ateliers, débats, ...) ou à des formations sur ces thèmes.

Champ de compétences de la médiation préalable obligatoire

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales, n'entrent dans le champ de l'expérimentation que les collectivités qui l'ont accepté en confiant une mission de médiation préalable au centre de gestion territorialement compétent, au titre des missions d'assistance et de conseils juridiques (article 25 de la loi du 26 janvier 1984).

Sont soumis, à titre expérimental, à une médiation préalable obligatoire, les litiges concernant les décisions administratives individuelles défavorables dans les domaines suivants : certains éléments de rémunération, refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congé sans traitement des contractuels, réintégrations à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé sans traitement ou d'un congé parental, classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion

interne, décision relative à la formation professionnelle tout au long de la vie, mesures appropriées à l'égard des travailleurs handicapés, aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions.

Le médiateur doit orienter l'agent ou la collectivité si la demande ne relève pas du champ de la médiation.

Déontologie et valeurs du médiateur

Ces valeurs garantissent l'indépendance, la neutralité et l'impartialité du médiateur.

La probité et l'honorabilité

La personne physique qui assure l'exécution de la mission de médiation doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation, d'une incapacité ou d'une déchéance mentionnées sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire
- b) Ne pas avoir été l'auteur de faits contraires à l'honneur, à la probité et aux bonnes mœurs ayant donné lieu à une sanction disciplinaire ou administrative de destitution, radiation, révocation, de retrait d'agrément ou d'autorisation.

Dans le cas où des poursuites ou des procédures judiciaires ont été menées à son encontre et seraient susceptibles de mettre en cause son indépendance et son impartialité, le médiateur doit en informer sa hiérarchie avant toute désignation. Dans l'hypothèse où de telles poursuites ou procédures survenues postérieurement à sa désignation pourraient compromettre l'impartialité de sa mission, le médiateur doit aussi en informer sa hiérarchie ainsi que les parties à la médiation. Le supérieur hiérarchique du médiateur, les parties ou le médiateur lui-même peuvent alors, s'ils le souhaitent, mettre fin à la médiation.

L'indépendance

Le médiateur est indépendant vis-à-vis de toute influence extérieure.

Il ne reçoit aucune directive de quiconque dans le cadre de sa mission.

Son indépendance est garantie par les moyens dont il dispose, sa désignation et les conditions d'exercice pendant la durée de sa mission.

Il s'engage à refuser, suspendre ou interrompre la médiation si les conditions de cette indépendance ne lui paraissent pas ou plus réunies.

La neutralité

Le médiateur est neutre : il n'est ni influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties. Il accompagne la médiation sans avoir lui-même d'intention pour ou à la place de la collectivité et de l'agent concernés par le litige.

L'impartialité

Le médiateur est impartial par rapport aux parties pendant toute la durée de la médiation. Il s'interdit toute situation de conflit d'intérêts et n'accepte pas de mission de médiation avec des personnes avec lesquelles il a des liens d'ordre privé, professionnel, économique, de conseil...dans le cadre de l'affaire concernée.

La loyauté

Le médiateur s'interdit de remplir des fonctions de représentant ou de conseil de l'une ou l'autre des parties à la médiation.

L'écoute

Le médiateur s'attache au respect des personnes et à leur écoute attentive afin que les parties puissent dépasser leur différend pour aboutir à une solution.

La diligence

Le médiateur, saisi, prend rapidement contact avec les parties et veille à obtenir des réponses rapides de leur part quant à l'organisation des rencontres.

Il peut solliciter de la part des parties certains documents utiles pour une meilleure compréhension du litige et un meilleur dialogue autour de la recherche de solutions.

Le médiateur peut, en cas de refus de transmission des documents, refuser de poursuivre la médiation.

Le médiateur s'engage à respecter un délai de 3 mois, renouvelable éventuellement une fois en fonction de la complexité de l'affaire, pour traiter les litiges dont il est saisi, sous réserve de la diligence des parties elles-mêmes ou du respect des délais qu'il s'est fixé en accord avec les parties pour mener à bien sa mission de médiation.

Il veille aux conditions formelles d'un dialogue loyal, courtois, efficace et équilibré.

Le désintérêt

Le médiateur ne concourt à la recherche d'un accord que dans le seul intérêt des parties.

Il ne peut percevoir aucune rémunération liée au résultat de la médiation qu'il a menée.

Principes applicables au processus de médiation

Le médiateur agit dans le cadre de la loi et du respect des personnes. Il doit maintenir sa position de tiers neutre, indépendant et impartial.

Le médiateur s'engage à conduire la médiation en respectant les principes suivants :

La transparence

Le médiateur garantit la transparence de son activité et, notamment, il informe :

- ◆ sur son champ de compétences de façon large et accessible, notamment sur le site Internet du Centre de gestion
- ◆ les publics de manière claire et complète sur les valeurs et les principes de la médiation ainsi que sur les conditions de déroulement ou d'interruption du processus
- ◆ sur les effets de la médiation, notamment sur la suspension des délais de recours applicables et sur les conditions dans lesquelles les demandeurs conservent leur droit de saisir le tribunal administratif.

Le médiateur délivre à la collectivité et à l'agent, préalablement à l'engagement de la médiation, une information présentant la démarche et ses modalités de façon complète, claire et précise. Pour la collectivité, l'information est constituée de la convention de recours à la médiation qui reprend les éléments suivants :

- ◆ objet de la convention et de l'expérimentation
- ◆ domaine d'application
- ◆ désignation du médiateur
- ◆ conditions d'exercice de la médiation
- ◆ obligations respectives des parties
- ◆ rôle et compétences du médiateur
- ◆ confidentialité

- ◆ tarification et modalités de facturation du recours à la médiation
- ◆ durée et renouvellement de la convention
- ◆ règlement des litiges nés de la convention.

Le médiateur informe les parties de la possibilité de prendre conseil ou d'être accompagnées par différents professionnels.

Le médiateur rend public, chaque année, un rapport détaillé dans lequel il indique le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses, expose les éventuelles difficultés rencontrées et fait part de son appréciation sur l'expérimentation en cours.

Un rapport d'activité annuel est transmis aux ministres intéressés, au Vice-Président du Conseil d'Etat et au représentant légal du Centre avant le 1^{er} juin de chaque année. Un rapport d'évaluation est également transmis au plus tard 6 mois avant le terme de l'expérimentation.

Le secret et la discrétion professionnels

Le médiateur est tenu au secret et à la discrétion professionnels. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies dans le cadre de sa mission ne peuvent être divulguées aux tiers et ne peuvent être invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle sans l'accord exprès des parties. Il est fait exception à ce principe seulement en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intégrité physique ou psychologique d'une personne.

La confidentialité

La médiation est soumise au principe de confidentialité.

Le médiateur s'engage à observer la plus stricte confidentialité quant aux informations et données auxquelles il a accès : liste et contenu des demandes, éléments communiqués par les agents et les collectivités, entretiens avec les parties...

Le médiateur s'assure, avant le début de la médiation, que les parties ont accepté les principes d'un processus contradictoire ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent.

L'efficacité

Le médiateur s'engage à répondre avec diligence à toutes les demandes, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

Le respect de l'ordre public

Le médiateur agit dans le respect des lois et rappelle aux parties que toute proposition ne respectant pas l'ordre public ou l'intérêt des tiers concernés provoque l'arrêt immédiat de la médiation.

Processus de médiation

Instruction

La médiation préalable doit être exercée dans le délai de recours contentieux de deux mois prévu à l'article R 421-1 du code de justice administrative, auprès du médiateur.

Si le cas échéant, le juge administratif est directement saisi, il rejettera la demande par ordonnance et la transmettra au médiateur.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription, qui recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent, de façon non équivoque et par tout moyen permettant d'en attester la connaissance par l'ensemble des parties, que la médiation est terminée.

La demande de médiation doit être adressée par écrit (courrier ou courriel) directement à l'attention du médiateur et être accompagnée d'une copie de la décision contestée. Celui-ci dispose de boîtes de réception individualisées (postale et/ou électronique) dont les adresses sont communiquées aux collectivités adhérentes au dispositif, lesquelles informent obligatoirement leurs agents.

Le Médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre chaque partie séparément ou ensemble.

Les parties peuvent saisir le Médiateur sans devoir faire appel à un avocat. Toutefois, elles peuvent se faire représenter ou assister par un tiers de leur choix à tous les stades du processus de médiation.

Accord des parties

A l'issue du processus, le médiateur favorise la conclusion d'un accord transactionnel comportant une clause de renonciation à recours, soumis à la signature des parties sur le fondement des articles 2044 et suivants du Code civil. Le médiateur s'assure que cet accord est respectueux des règles d'ordre public.

La procédure de médiation prend fin par la conclusion de cet accord ou par le désistement ou le renoncement de l'une des parties. Sans déclaration de l'une ou l'autre des parties, la saisine du Tribunal manifeste l'intention des deux parties de mettre fin à la médiation.

Un procès-verbal actant la fin de la médiation est signé par chacune des parties et par le médiateur.

À défaut de signature du procès-verbal par l'une ou l'autre des parties, le médiateur notifie à celles-ci cet acte de fin de médiation.

L'acte de fin de médiation, qui ne constitue pas une décision administrative au sens de l'article R421-5 du Code de justice administrative, précise si la décision de l'administration a été ou non modifiée.

Le médiateur peut mettre fin d'office à la médiation lorsqu'il existe manifestement :

- ◆ un rapport de force pouvant conduire à un accord anormalement déséquilibré
- ◆ une ignorance juridique grave d'une partie, sciemment utilisée par une autre
- ◆ une violation de règles sanctionnées pénalement
- ◆ des éléments apportés en cours de médiation empêchant le médiateur de garantir son impartialité ou sa neutralité
- ◆ un manque de diligence de la part de l'une ou l'autre des deux parties.

Responsabilité du médiateur

Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat mais est le garant du déroulement apaisé du processus.

En cas de manquement à cette charte par le médiateur, et sans préjudice d'éventuelles poursuites civiles et pénales, le représentant légal du centre de gestion peut mettre fin à la mission de médiation et décider de ne plus lui confier de mission.



