La Médiation : Un outil pacificateur à disposition des agents de la fonction publique

Si le dialogue devient difficile avec votre employeur, ou si vous sentez poindre un conflit qui pourrait donner lieu à la saisine du juge administratif, vous pouvez solliciter un médiateur avant toute rupture de communication ou en amont d'une procédure contentieuse, voir même en cours de contentieux devant le tribunal.

La médiation peut vous aider à parvenir à une solution amiable et rapide à votre différend.

Ainsi, les litiges relevant de la carrière des agents, l'organisation du temps de travail, la cessation de fonctions (la démission, la rupture conventionnelle), les conditions de travail et la maladie peuvent notamment être résolus par la médiation.

Dans le cadre du développement des modes alternatifs de règlement des litiges, la médiation est devenue, depuis 2017, un outil à destination des administrations (établissements publics et collectivités territoriales) et de leurs agents (fonctionnaires et contractuels) qui permet de régler des litiges ou des différends relevant de la compétence du juge administratif.

La médiation est un processus structuré 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.

Ce mécanisme a été introduit par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 et est codifié aux articles L. 213-1 et suivants du Code de justice administrative.

Magali LATRY
Avocat en Droit du Travail et Droit de la Fonction Publique

Au sein de la fonction publique, il existe trois types de médiation :

1. La médiation à l'initiative des parties, prévue à l'article L. 213-5 du Code de justice administrative, qui permet aux parties d'engager une médiation en dehors de tout litige, avec ou sans l'appui de la juridiction compétente,
2. La médiation à l'initiative du juge relevant de l'article L. 213-7 du Code de justice administrative,

où le président d'une formation de jugement peut ordonner une médiation après avoir obtenu l'accord des parties.

3. La médiation préalable obligatoire (MPO), organisée par les articles L. 213-11 et suivants du Code de justice administrative, qui impose une tentative de médiation avant tout recours contre certaines décisions concernant les agents. Sont concernées par cette médiation préalable obligatoire, les décisions administratives individuelles défavorables relatives à un élément de rémunération, le refus de détachement, de placement en disponibilité ou de réintégration, les décisions relatives à la formation, les mesures concernant les agents handicapés ou l'aménagement des conditions de travail. Ces médiations sont assurées par le centre de gestion de la fonction publique territorialement compétent. Vous devez saisir le médiateur compétent par courrier dans le délai de 2 mois suivant la date de la notification de la décision que vous contestez. Votre courrier doit être accompagné d'une copie de la décision contestée.

Le médiateur désigné pour mener la médiation doit être un tiers indépendant, impartial et soumis au respect de la confidentialité. Il analyse et confronte les arguments des parties et peut entendre les parties ensemble ou séparément. Il garantit le bon déroulement du processus de médiation et œuvre pour établir un dialogue entre les parties dans un cadre apaisé et équitable en vue de parvenir à un accord.

Les échanges durant la médiation sont strictement confidentiels, ce qui permet aux parties de discuter librement et sans crainte que leurs propos soient utilisés dans le cadre d'une éventuelle procédure ultérieure.

Dans le cadre de la médiation, les parties peuvent s'exprimer directement et participer activement à la recherche de solutions, ce qui facilite le rapprochement de leurs positions. Si elles le souhaitent, les parties ont également la liberté de se retirer du processus de médiation à tout moment.

Outre la liberté des échanges qu'elle permet, la médiation favorise l'émergence de solutions plus souples, parfois novatrices et adaptées aux besoins spécifiques des parties, contrairement aux décisions judiciaires qui sont limitées par les règles de droit.

Au surplus, la saisine du médiateur présente l'avantage d'interrompre les délais de recours contentieux et de suspendre les délais de prescription. Les délais recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une des parties ou les deux, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.

Il appartient aux agents de s'emparer de cet outil de résolution des litiges actuellement en plein essor dès lors que la médiation offre un espace d'écoute et de dialogue et permet de créer ou recréer des liens. Ainsi la médiation peut permettre de renouer un dialogue parfois rompu depuis longtemps et de créer de nouvelles perspectives pour améliorer des relations et rétablir la confiance entre l'agent et son employeur.

La médiation facilitera ainsi le maintien, la préservation ou la restauration des relations entre les parties et pourra contribuer à résoudre un litige de façon durable grâce à un accord adapté aux besoins des parties et ce sans avoir recours au juge administratif.

Enfin, la médiation permet une économie de temps et d'argent par rapport à un recours contentieux souvent long et aléatoire devant les juridictions administratives.

Magali LATRY
Avocat en Droit du Travail
et Droit de la Fonction Publique

ARKE AVOCATS

ARKE Avocats
33, Avenue de l'Opéra
75002 Paris
Tél : 01.78.77.55.55