



LA MÉDIATION PRÉALABLE OBLIGATOIRE

C'est parti pour un peu plus de 2 ans ! Dans les contentieux sociaux et de Fonction Publique, certains recours devant le Juge doivent désormais obligatoirement être précédés d'une médiation. Un dispositif à titre expérimental dont la période de test a débuté au mois d'avril dernier et ce jusqu'en novembre 2020.

Si un agent envisage de contester une décision relative à sa carrière devant le Tribunal Administratif, il est tenu désormais d'engager au préalable une procédure de médiation. Cette procédure viserait à trouver une solution amiable au différend l'opposant à l'administration pour éviter un recours devant le T.A

L'art 5 de la Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle instaure, à titre expérimental, un dispositif de médiation préalable obligatoire (MPO) avant tout recours contentieux d'une part en matière de contentieux sociaux et d'autre part pour certains litiges entre les agents publics et leur administration employeur relatifs à leur situation personnelle.

La définition de la médiation est donnée par les articles L 213-1 et L 213-2 du Code de justice administrative.



Il s'agit de « *tout 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* ».

Ainsi, le décret n° 2018-101 du 16 février 2018 portant expérimentation d'une procédure de médiation obligatoire préa-

lable à la saisine du Juge administratif dans certains litiges de la Fonction Publique, met en œuvre cette disposition pour certains agents de la Fonction Publique d'Etat et de

la Fonction Publique Territoriale à compter du 1^{er} avril 2018 jusqu'au 18 novembre 2020.

Plus précisément, sont concernés par l'expérimentation les agents de la Fonction Publique Territoriale employés dans les collectivités territoriales et les établissements publics locaux dont la liste est fixée par arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable dans les litiges de la Fonction Publique Territoriale, et sous condition d'avoir conclu avant le 1^{er} septembre 2018 une convention en ce sens avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale dont ils relèvent.

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique territorialement compétent sera chargé de la médiation préalable obligatoire.

Les articles 1 et 2 du décret du 16 fév 2018 liste les actes devant être précédés d'une médiation obligatoire avant l'exercice d'un recours contentieux.



Les refus

- pour les fonctionnaires → de détachement et de disponibilité

- pour les contractuels → des congés non rémunérés suivants :

↳ congé pour élever un enfant de moins de 8 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire de PACS, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne pour suivre son conjoint ou partenaire de PACS (*art. 15 décret n° 88-145 du 15 février 1988*)

↳ congé pour convenances personnelles (*art. 17 décret n° 88-145 du 15 février 1988*)

↳ congé pour création d'entreprise (*art. 18 décret n° 88-145 du 15 février 1988*)

↳ congé de mobilité (*art. 35-2 décret n° 88-145 du 15 février 1988*)



Les décisions administratives individuelles défavorables relatives

- à l'un des éléments de la rémunération (*art. 20 Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*) : le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que le régime indemnitaire

- à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un des congés non rémunérés évoqués ci-dessus

- au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne

- à la formation professionnelle tout au long de la vie

- aux mesures appropriées prises en faveur des travailleurs handicapés (*art. 6 sexies Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983*)

- à l'aménagement des conditions de travail lorsque l'agent est inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions (*art. 1^{er} décret N° 85-1054 du 30 septembre 1985*)

Ainsi, la médiation préalable doit être engagée dans le délai de recours contentieux de 2 mois prévu à l'art. R421-1 du Code de justice administrative, majoré le cas échéant du délai de distance de l'art. R 421-7 dudit code, auprès du médiateur compétent.

L'autorité administrative doit informer l'intéressé(e) de cette obligation et lui indiquer les coordonnées du médiateur compétent.

A défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

La saisine du médiateur comprend une lettre de saisine de l'intéressé(e) et, lorsque la décision contestée est explicite, une copie de cette décision ou, lorsqu'elle est implicite, une copie de la demande ayant fait naître cette décision.

La saisine du médiateur interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription (*voir II D et art. 4 décret n° 2018-101 du 16 février 2018*).

En application de l'art. L 213-6 du Code de justice administrative, les délais recommenceront 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.

Lorsqu'un Tribunal Administratif est saisi dans le délai de recours contentieux d'une requête dirigée contre une décision qui aurait dû être précédée d'un recours préalable en médiation, il rejette cette requête par ordonnance et la transmet au médiateur compétent.

Le médiateur n'a aucun pouvoir de décision. Ce sont donc les parties, seules, qui peuvent donner une suite ou non à la médiation.

Celle-ci vise à parvenir à un accord entre l'agent et son administration en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un médiateur.

Il accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence (*art. L 213-2 du Code de justice administrative*).

La médiation est soumise au principe de confidentialité sauf accord contraire des parties (*ar. L 213-2 du Code de justice administrative*).

Les échanges lors de la médiation ne peuvent donc être divulgués aux tiers ou invoqués devant le Tribunal Administratif sans l'accord des parties.

Ce principe ne s'applique pas dans 2 cas :

- en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne
- lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre

Dans le cadre de sa mission, le médiateur doit établir un rapport d'activité annuel (*art. 7 décret n° 2018-101 du 16 février 2018*)

Ce rapport doit contenir :

- le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige
- le nombre de médiations infructueuses
- les éventuelles difficultés rencontrées
- l'appréciation du médiateur quant à l'expérimentation en cours

Ce rapport est transmis, à compter de 2019, au Ministre de la justice et au Ministre chargé des collectivités territoriales ainsi qu'au vice-président du Conseil d'Etat avant le 1^{er} juin de chaque année (*art. 7 décret n° 2018-101 du 16 février 2018*).



45 départements concernés

Pour entrer dans le dispositif, les collectivités doivent conventionner avec les centres de gestion avant le 1^{er} septembre 2018.

L'arrêté du 2 mars 2018 relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la Fonction Publique fixe la liste des départements concernés : Aisne ; Aude ; Aveyron ; Bas-Rhin ; Charente-Maritime ; Côtes d'Armor ; Drôme ; Essonne ; Eure ; Finistère ; Gard ; Gironde ; Guadeloupe ; Guyane ; Haute-Loire ; Hautes-Pyrénées ; Haute-Saône ; Haute-

Savoie ; Hauts de Seine ; Ille-et-Vilaine ; Indre-et-Loire ; Isère ; Landes ; Loire-Atlantique ; Maine-et-Loire ; Manche ; Martinique ; Meurthe-et-Moselle ; Moselle ; Nord ; Pas-de-Calais ; Puy-de-Dôme ; Pyrénées-Atlantiques ; Pyrénées-Orientales ; Rhône ; Saône-et-Loire ; Savoie ; Seine-Maritime ; Seine Saint-Denis ; Tarn ; Val-de-Marne ; Val-d'Oise ; Vendée ; Vienne ; Yonne ; Yvelines

pour Force Ouvrière

Le médiateur doit être neutre. Même si la mission est assurée par le CDG, celui-ci doit faire appel à des personnes qui ne sont pas subordonnées à l'autorité du président ou de la Direction Générale des Centres de Gestion, et qui sont formées à la médiation.

Or dans plusieurs cas, ce sont des cadres voire des directeurs généraux qui ont été, ou se sont désignés médiateurs.

Cette situation n'est pas acceptable, elle entache la médiation et son résultat de suspicion, et pose pour le moins question. C'est pourquoi la Fédération FO-SPS a décidé de saisir officiellement la Direction Générale des Collectivités Territoriales de ces cas litigieux.

SEPTEMBRE 2018

