

Convention d'adhésion à la mission de médiation proposée par le CDG 38

Préambule

Le périmètre de la présente convention est laissé à l'appréciation de l'employeur (cf. lignes à cocher, dernière page) :

- Médiation préalable obligatoire (« MPO »),
- Médiation à l'initiative du juge,
- Médiation à l'initiative des parties.

La loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire a légitimé les centres de gestion pour assurer des médiations dans les domaines relevant de leurs compétences à la demande des employeurs territoriaux et de leurs établissements publics. Elle a en effet inséré un nouvel article (article 25-2) dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui confie aux Centres de gestion comme mission obligatoire la « médiation préalable obligatoire », prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

Cette Loi permet également aux CDG d'assurer une mission de médiation à l'initiative du juge ou à l'initiative des parties prévue aux articles L. 213-5 et 213-10 du même code (à l'exclusion des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions).

La médiation préalable obligatoire (MPO) est à l'initiative de l'agent. Dans les 7 cas prévus par l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, la MPO constitue un préalable obligatoire au recours contentieux : un agent ne pouvant pas saisir directement le Tribunal administratif sans avoir préalablement saisi le médiateur.

La médiation à l'initiative du juge diffère de la médiation préalable obligatoire dans la mesure où il appartient au juge administratif d'initier la médiation, après l'accord des parties. Ainsi, la médiation à l'initiative du juge est susceptible d'intervenir à tout moment d'une action juridictionnelle. La médiation à l'initiative du juge n'est pas circonscrite aux cas de décisions individuelles défavorables visées à l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, dans la mesure où elle concerne tout type de contentieux (à l'exclusion toutefois des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions). Enfin, la médiation à l'initiative du juge peut porter sur des litiges nés antérieurement à la signature de la présente convention d'adhésion. Cette médiation ne se mettra en œuvre que si la médiation est acceptée par l'employeur ou l'établissement signataire et la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit.

La médiation à l'initiative des parties diffère également de la médiation préalable obligatoire en ce qu'elle peut être initiée par l'employeur et pas uniquement par un agent. La médiation à l'initiative des parties n'est pas circonscrite aux cas de décisions individuelles défavorables visées à l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, dans la mesure où elle concerne tout type de contentieux (à l'exclusion toutefois des avis ou décisions des instances paritaires, médicales, de jurys ou de toute autre instance collégiale administrative obligatoirement saisie ayant vocation à adopter des avis ou des décisions). Par ailleurs, la médiation à l'initiative des parties peut intervenir à tout moment en dehors de toute procédure juridictionnelle. Enfin, la médiation à l'initiative des parties peut porter sur des faits et des actes administratifs antérieurs à la signature de la présente convention d'adhésion. Cette médiation ne se mettra en œuvre que si la médiation est acceptée par l'employeur ou l'établissement signataire et la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit.

Il convient enfin de mentionner le mécanisme de continuité et de déport adopté par les CDG de la Région Auvergne – Rhône Alpes : dans l'hypothèse d'une indisponibilité ponctuelle ou d'un cas spécifique pour lequel le cadre déontologique d'exercice des médiateurs du CDG38 ne serait pas garanti (conflit d'intérêt par exemple), un déport vers le médiateur d'un autre CDG de la région sera possible. Les CDG offrent ainsi la garantie de mise à disposition permanente de médiateurs indépendants, neutres et impartiaux, sans coûts supplémentaires et sans déplacement des « médiés » d'un département à un autre.

En adhérant à cette mission, l'employeur ou l'établissement signataire de la présente convention prend acte des dispositions suivantes :

- Que les recours formés contre des décisions individuelles dont la liste est déterminée par l'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, et qui concernent la situation de ses agents, sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation préalable obligatoire,
- D'offrir la possibilité, tant à elle-même qu'à ses propres agents, de recourir à un médiateur du CDG38 dans le cadre d'une médiation à l'initiative du juge.
- D'offrir la possibilité, tant à elle-même qu'à ses propres agents, de recourir à une médiation à l'initiative des parties,

La présente convention détermine les modalités et la tarification de la mission de médiation confiée au CDG38 par l'employeur ci-après :

Employeur :

Représenté(e) par :

Fonction :

Dûment habilité par délibération de l'assemblée délibérante du (date) :

Et

Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de l'Isère (CDG 38)

Dénommé ci-après CDG 38

493 rue des Universités

CS 50097

38401 SAINT MARTIN D'HERES cedex

Représenté par son Président M. Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN,

Vu le code de Justice administrative et notamment ses articles L. 213-11 et suivants, et R213-1 et suivants ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25-2 créé par la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 ;

Vu la loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire ;

Vu le décret n°2022-433 du 25 Mars 2022 relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique et de litiges sociaux ;

Vu la délibération du CA du CDG 38 n°18.2022 du 2 juin 2022 autorisant la signature de la convention de déport de médiation entre le CDG38 et les autres CDG de la région AURA ;

Vu la délibération du CA du CDG 38 n° 50 du 21 septembre 2023 autorisant le président à signer la présente convention ;

Vu la délibération du autorisant le Maire ou le Président à signer la présente convention,

Il est convenu ce qui suit :

Chapitre 1 : Conditions générales

Section 1 : Dispositions communes aux différents types de médiation

Article 1^{er} : Objet de la convention

Le CDG 38 propose la mission de médiation telle que prévue par l'article 25-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée. La présente convention a pour objet de définir les conditions générales d'adhésion de l'employeur à cette mission.

Article 2 : Définition de la médiation

La médiation régie par la présente convention s'entend de tout processus structuré, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel les parties à un litige tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide du Centre de Gestion désigné comme médiateur en qualité de personne morale.

L'accord auquel parviennent les parties ne peut cependant porter atteinte à des droits dont elles n'ont pas la libre disposition.

Le Centre de gestion de l'Isère propose les missions de médiations telles que prévues par les articles L213-1 et suivants du Code de la justice administrative, conformément aux dispositions de l'article 25-2 de la loi du 26 janvier 1984.

La présente convention a pour objet, d'une part, de définir les conditions générales d'adhésion de l'employeur à cette mission proposée par le Centre de gestion, et d'autre part, les conditions de réalisation des médiations.

Article 3 : Aspects de confidentialité

Sauf accord contraire des parties, la médiation est soumise au principe de confidentialité. Les constatations du médiateur et les déclarations recueillies au cours de la médiation ne peuvent être divulguées aux tiers ni invoquées ou produites dans le cadre d'une instance juridictionnelle ou arbitrale sans l'accord des parties.

Il est fait exception au deuxième alinéa dans les cas suivants :

1. En présence de raisons impérieuses d'ordre public ou de motifs liés à la protection de l'intérêt supérieur de l'enfant ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;
2. 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.

Article 4 : Désignation du (ou des) médiateur(s)

La ou les personne(s) physique(s) désignée(s) par le Centre de gestion pour assurer la mission de médiation doit (doivent) posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la

nature du litige. Elle(s) doit (doivent) en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.

Elle(s) s'engage(ent) expressément à se conformer à la charte éthique des médiateurs des centres de gestion établie par le Conseil d'Etat, et notamment à accomplir sa mission avec impartialité, compétence et diligence.

En cas d'impossibilité pour le CDG38 de désigner en son sein une personne pour assurer la médiation, ou lorsque cette personne ne sera pas disponible ou suffisamment indépendante ou impartiale avec l'employeur ou l'agent sollicitant la médiation, il demandera à un Centre de gestion de la Région AUVERGNE RHONE ALPES d'assurer la médiation. L'employeur (ou l'établissement) signataire, ainsi que l'agent sollicitant la médiation en seront immédiatement informés. Le coût de la médiation supporté par l'employeur sera calculé en fonction des tarifs indiqués à l'article 7 de la présente convention.

Article 5 : Rôle et compétence du médiateur

Le médiateur organise la médiation (lieux, dates et heures) dans des conditions favorisant un dialogue et la recherche d'un accord. Son rôle consiste à accompagner les parties dans la recherche d'un accord.

Le médiateur adhère à la charte des médiateurs des CDG établie par la Fédération Nationale des CDG (FNCDG), et l'adhésion notamment aux valeurs suivantes : probité, honorabilité, indépendance, neutralité, impartialité, loyauté, écoute, diligence et désintérêt.

Il est en outre tenu au secret et la discrétion professionnels.

Sont à privilégier des rencontres au siège du Centre de gestion pour favoriser la neutralité des échanges.

Les coordonnées des médiateurs sont communiquées au Tribunal administratif de Grenoble

Article 6 : Déroulement et fin du processus de médiation

Les conditions de mises en œuvre des différents types de médiations sont détaillées ci-dessous.

Concernant la fin du processus, il peut être mis fin à la médiation à tout moment, à la demande de l'une des parties ou du médiateur.

Lorsque les parties ne sont pas parvenues à un accord, le juge peut être saisi d'un recours dans les conditions normales (articles R. 413 et suivants du CJA).

Lorsque le litige porte sur une décision administrative identifiée, 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.

Article 7 : Tarification et modalités de facturation du recours à la médiation

Le service de médiation apporté par le CDG 38 entre dans le cadre des dispositions prévues par l'article 25- 2 et du 7^e alinéa de l'article 22 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. A ce titre, le coût de ce service est pris en charge par l'employeur.

Pour les employeurs affiliés, le tarif de la mission est fixé à 400 euros si le nombre d'heures mobilisées est supérieur à deux heures. Ce montant correspond aux frais de gestion à savoir notamment :

- Le temps de prise en charge du dossier.
- Les temps de préparation et de bilan des échanges avec les parties.
- Les temps d'échanges (par écrit ou par téléphone ou en rdv présentiel) avec les parties.

Un état de prise en charge financière est établi par le médiateur à la fin de chaque médiation (sur la base d'un nombre d'heure forfaitaire de huit heures, avec possibilité de majoration au taux horaire de 50 euros en cas de dépassement du forfait).

Pour les employeurs non-affiliés, le tarif de la mission est forfaitairement fixé à 800 euros si le nombre d'heures mobilisées est supérieur à deux heures. Ce montant correspondant aux frais de gestion ci-dessus listés.

Un état de prise en charge financière est établi par le médiateur à la fin de chaque médiation (sur la base d'un nombre d'heure forfaitaire de huit heures, avec possibilité de majoration au taux horaire de 100 euros en cas de dépassement du forfait).

Pour l'ensemble des employeurs, les frais de déplacement seront facturés conformément à l'annexe à la délibération annuelle « missions et tarifs » du CA du CDG38, soit pour 2023 : 25 euros par déplacement.

Le paiement par l'employeur est effectué à réception d'un titre de recettes émis par le Centre de gestion après réalisation de la mission de médiation.

Section 2 : Dispositions spécifiques à la médiation préalable obligatoire

Article 8 : Domaine d'application de la médiation

La procédure de médiation préalable obligatoire prévue par l'article L. 213-11 du code de justice administrative est applicable aux recours formés par les agents publics à l'encontre des décisions administratives mentionnées dans le décret n° 2022-433 du 25 mars 2022

Pour information la liste des décisions mentionnées dans le décret est la suivante :

1. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ;
2. Refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels ;
3. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé sans traitement
4. Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
5. Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
6. Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 sexies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
7. Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par les décrets n° 84-1051 du 30 novembre 1984 et n° 85-1054 du 30 septembre 1985.

Tout complément à cette liste sera pris en compte pour l'exécution de la présente convention dès l'entrée en vigueur des dispositions législatives ou réglementaires correspondantes.

Article 9 : Conditions d'exercice de la médiation

La médiation préalable obligatoire, pour les contentieux qu'elle recouvre, suppose un déclenchement automatique du processus de médiation.

La décision administrative doit donc comporter expressément la médiation préalable obligatoire dans l'indication des délais et voies de recours (adresse postale du Centre de gestion ou mail de saisine mediation@cdg38.fr). Cette mention obligation est de la responsabilité de l'employeur. À défaut, le délai de recours contentieux ne court pas à l'encontre de la décision litigieuse.

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.

Lorsque qu'un agent entend contester une décision explicite entrant dans le champ de l'article 8 de la présente convention, il saisit, dans le délai de deux mois du recours contentieux le Centre de gestion (article R. 421-1 du CJA).

Lorsqu'intervient une décision de rejet explicite de la demande de retrait ou de réformation, celle-ci mentionne l'obligation de saisir par écrit le médiateur. Dans le cas contraire, le délai de recours contentieux ne court pas. La saisine du médiateur est accompagnée d'une copie de la demande ayant fait naître la décision contestée.

Lorsqu'intervient une décision implicite de rejet de la demande de retrait ou de réformation, l'agent intéressé peut saisir le médiateur dans le délai de recours contentieux en accompagnant sa lettre de saisine d'une copie de la demande ayant fait naître la décision.

L'autorité territoriale s'engage à faire mention de la médiation préalable obligatoire au sein de ses accusés de réception aux demandes de ses agents portant sur un domaine concerné par le dispositif de médiation préalable obligatoire.

Si le tribunal administratif est saisi dans le délai de recours d'une requête dirigée contre une décision entrant dans le champ de la médiation préalable obligatoire qui n'a pas été précédée d'un recours préalable à la médiation, le président de la formation de jugement rejette la requête par ordonnance et transmet le dossier au médiateur compétent.

La médiation préalable obligatoire étant une condition de recevabilité de la saisine du juge, indépendamment de l'interruption des délais de recours, il reviendra aux parties de justifier devant le juge administratif saisi d'un recours, du respect de la procédure préalable obligatoire à peine d'irrecevabilité.

Lorsque la médiation prend fin à l'initiative de l'une des parties ou du médiateur lui-même, ce dernier notifie aux parties un acte de fin de médiation, ne constituant pas pour autant une décision administrative, et sans qu'il soit de nouveau besoin d'indiquer les voies et délais de recours.

Article 10 : Information des juridictions administratives

Le Centre de gestion informe le Tribunal Administratif de Grenoble de la signature de la présente convention par l'employeur. Il en fera de même en cas de résiliation de la présente convention.

Section 3 : Dispositions spécifiques à la médiation à l'initiative du juge

Article 11 : Conditions d'exercice de la médiation ordonnée par le juge

En application de l'article L. 213-7 du code de justice administrative, lorsqu'un tribunal administratif ou une cour administrative d'appel est saisi d'un litige, le président de la formation de jugement peut, après avoir obtenu l'accord des parties, ordonner une médiation pour tenter de parvenir à un accord entre celles-ci.

L'employeur signataire déclare comprendre que la médiation n'est pas une action judiciaire et que le rôle du médiateur est de l'aider à parvenir à trouver une solution librement consentie avec la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit.

Un protocole de médiation ordonnée par le juge sera établi pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.

A l'issue de cette médiation, le médiateur informe le juge de ce que les parties sont ou non parvenues à un accord.

Sous réserve de dispositions contraires ordonnées par le juge, la médiation sera effectuée selon les conditions tarifaires mentionnées à l'article 7.

Section 4 : Dispositions spécifiques à la médiation à l'initiative des parties

Article 12 : Conditions d'exercice de la médiation à l'initiative des parties

En application de l'article L. 213-5 du code de justice administrative, les parties en conflit peuvent, en dehors de toute procédure juridictionnelle, organiser une mission de médiation et désigner la ou les personnes qui en sont chargées.

S'il est fait appel au Centre de gestion pour une telle médiation, une convention de mise en œuvre d'une médiation conventionnelle sera établie pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.

La médiation sera effectuée selon les conditions tarifaires mentionnées à l'article 7.

Section 5 : Dispositions finales

Article 13 : Durée de la convention

La présente convention prend effet à la date de sa signature par l'employeur et prendra fin le 31 décembre 2026.

En cas de report des élections municipales de 2026, ou en raison de tout évènement exceptionnel ou cas de force majeure, le CDG 38 pourra décider de proroger la présente convention d'une année.

Article 14 : Résiliation de la convention

La présente convention peut être dénoncée par l'employeur signataire à tout moment, par lettre recommandée avec accusé de réception, et ce sous réserve du respect d'un préavis de trois mois qui court à compter de la réception dudit courrier.

La résiliation engendrera de fait la fin de l'application de la médiation en général et de la médiation préalable obligatoire en particulier dans l'employeur signataire.

Article 15 : Règlement des litiges nés de la convention

Les litiges relatifs à la présente convention seront portés devant le tribunal administratif de Grenoble.

Article 16 : Protection des données personnelles

Le Centre de Gestion ainsi que l'employeur parties prenantes à la présente convention sont tenus au respect de la réglementation en vigueur applicable à la gestion et à la protection des données à caractère personnel, et, en particulier :



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Le règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE (dit « RGPD »),
- La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (dite loi « Informatique et libertés »).

Les données personnelles recueillies par le Centre de Gestion et l'employeur parties prenantes à la présente convention font l'objet d'un traitement papier ou informatisé destiné à assurer la mise en œuvre de la mission de médiation et son suivi.

Les données personnelles recueillies par le Centre de Gestion dans le cadre du traitement informatisé susvisé sont exclusivement destinées au service Médiation, qui en assure la confidentialité.

Le Centre de Gestion s'engage à informer toute personne concernée du recueil et du traitement de ses données personnelles, si besoin par l'intermédiaire des employeurs. Le Centre de Gestion s'engage à ne recueillir que les données personnelles strictement nécessaires à l'exercice de la mission de médiation visée dans la présente convention et à en respecter le caractère de confidentialité.

Le Centre de Gestion s'engage à stocker les données personnelles collectées de façon à en assurer la sécurité.

Il s'engage à ne pas les conserver au-delà d'une durée définie en fonction des objectifs poursuivis par le traitement de données et au regard des missions visées dans la présente convention.

Le Centre de Gestion s'engage à permettre aux personnes concernées par le recueil et le traitement de leurs données personnelles d'exercer leurs droits vis-à-vis de ces données (droits d'accès, de rectification, de suppression...).

Chapitre 2 : Conditions particulières

L'employeur ou l'établissement signataire déclare signer la présente convention pour les types de médiations suivantes : *(cocher les cases concernées)*

Médiation préalable obligatoire (MPO)

Cette médiation ne se mettra en œuvre que si la médiation est acceptée par l'employeur ou l'établissement signataire et la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit, étant précisé que sont exclusivement concernées les décisions administratives mentionnées dans le décret n° 2022-433 du 22 Mars 2022, avec l'engagement d'apposer la mention suivante sur toutes les décisions concernées :

« Si vous désirez contester cette décision, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, et avant de saisir le tribunal administratif, vous devez obligatoirement saisir le médiateur par courrier à l'adresse suivante : CDG 38, 493 rue des Universités à Saint Martin d'Hères 38400 ou par mail mediation@cdg38.fr pour qu'il engage une médiation. Vous devez joindre une copie de la décision contestée à votre demande.

Si cette médiation ne permet pas de parvenir à un accord, vous pourrez contester la présente décision devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la fin de la médiation. Vous devrez joindre à votre recours une copie de cette décision ainsi qu'un document attestant de la fin de la médiation. »

Médiation à l'initiative du juge

Cette médiation ne se mettra en œuvre que si la médiation est acceptée par l'employeur signataire et la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit. Une convention de mise en œuvre d'une médiation ordonnée par le juge sera établie pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Médiation à l'initiative des parties

Cette médiation ne se mettra en œuvre que si la médiation est acceptée par l'employeur signataire et la ou les personne(s) avec laquelle (lesquelles) elle (il) est en conflit. Une convention de mise en œuvre d'une médiation conventionnelle sera établie pour chaque affaire et sera signée par les parties en conflit.

Désignation de l'interlocuteur du CDG 38 (maire, adjoint au maire, DGS, DGA, DRH ou secrétaire de mairie) :

Prénom/Nom :

Fonctions :

Numéro de téléphone de contact :

Adresse électronique :

Fait en 2 exemplaires

À (lieu) :

Le (date) :

Le Président,

Le Maire ou le Président

Jean-Damien MERMILLOD-BLONDIN

.....

