

# **Adhésion à la médiation préalable obligatoire (MPO) près du Centre de Gestion de la Gironde**

## **Note explicative de synthèse**

### **I- Cadre juridique**

La loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle prévoit que les recours contentieux formés par les agents publics à l'encontre de certains actes administratifs relatifs à leur situation personnelle peuvent faire l'objet, avant tout recours au juge administratif, d'une médiation préalable obligatoire (MPO).

Comme 42 autres centres de gestion, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde s'est porté volontaire pour participer à l'expérimentation de la médiation et proposer aux collectivités non affiliées de son ressort ce mode alternatif de règlement des litiges avec leurs agents. La MPO était proposée au titre des missions facultatives d'assistance et de conseil juridique du Centre de Gestion (article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée).

Un dispositif expérimental avait donc été proposé aux collectivités territoriales par le CDG 33. Les modalités de mise en œuvre de cette expérimentation de la médiation préalable obligatoire étaient définies par les dispositions du décret n° 2018-101 du 16 février 2018 qui en confiaient l'exercice aux centres de gestion de la fonction publique territoriale volontaires désignés par l'arrêté du 2 mars 2018.

La Ville de La Teste de Buch avait souhaité, en 2018, entrer dans le champ de l'expérimentation de la MPO et avait donc conventionné avec le Centre de Gestion de la Gironde, positionné ainsi en tant que « tiers de confiance » auprès des élus et des agents de la Ville.

Suite à un bilan positif de l'expérimentation législative de la médiation préalable obligatoire (MPO), à laquelle le Centre de Gestion de la Gironde avait participé au bénéfice des collectivités territoriales et des établissements publics de son ressort, le dispositif est maintenant pérennisé au sein des articles L. 213-11 à 14 et R. 213-3-1 du code de justice administrative.

### **2- Définition : Qu'est-ce que la médiation préalable obligatoire ?**

En cas de différend entre un employeur et l'un de ses agents, la médiation permet l'intervention d'une tierce personne neutre et impartiale, le médiateur, afin de faciliter la compréhension des besoins et points de vue de chaque partie par l'autre.

Par une écoute bienveillante, dans un esprit de neutralité et de confidentialité, le médiateur accompagne les parties vers un renouement du dialogue et la construction par elles-mêmes d'une solution durable et souvent plus efficace qu'à l'issue d'une procédure contentieuse.

La médiation préalable obligatoire désigne un dispositif novateur, codifié au sein des articles L. 213-11 à 14 et R. 213-3-1 du code de justice administrative, et permet aux employeurs publics territoriaux de rendre obligatoire dans leurs services le recours à la médiation, pour certains litiges, avant toute saisine du juge administratif.

Elle présente de nombreux avantages (moindre coût, rapidité, souplesse) par rapport à l'engagement d'une procédure contentieuse devant un tribunal administratif en privilégiant notamment la volonté de trouver un accord entre les parties et en leur offrant le cadre d'un véritable dialogue.

### **3- La MPO : Qui, quoi, comment ?**

- **Qui sont les médiateurs ?**

Les médiateurs sont désignés par le Centre de la Gestion de la Gironde.

Ils sont indépendants et justifient d'une expérience professionnelle dans les domaines du litige ainsi que d'une qualification dans les techniques de médiation.

Ils exercent leur mission de manière loyale, neutre, impartiale, avec diligence et en toute confidentialité.

- **Quels litiges de la fonction publique territoriale ?**

L'article 2 du décret n° 2022-433 du 25 mars 2022, relatif à la procédure de médiation préalable obligatoire applicable à certains litiges de la fonction publique et à certains litiges sociaux, liste les domaines de la médiation préalable obligatoire.

Sont concernés :

- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés à l'article L. 712-1 du code général de la fonction publique ;
- Les refus de détachement ou de placement en disponibilité et, pour les agents contractuels, les refus de congés non rémunérés prévus aux articles 15, 17, 18 et 35-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- Les 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 mentionné au point précédent ;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps ou cadre d'emploi obtenu par promotion interne ;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Les décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application des articles L. 131-8 et L. 131-10 du code général de la fonction publique ;
- Les 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 le décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985 modifié, relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

- **Qui met en œuvre la mission ?**

Dans la fonction publique territoriale, la médiation préalable obligatoire est assurée par les centres de gestion de la fonction publique territoriale pour les collectivités territoriales et les établissements publics de leur ressort géographique.