



Convention d'intervention en médiation conventionnelle

*Modalités de mise en œuvre d'une médiation à l'initiative
des parties par le CDG 59*

Entre les soussignés :

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale du Nord, représenté par son Président, Éric DURAND, dûment habilité par délibération du conseil d'administration.

Et

Monsieur ou Madame

.....
Maire ou Président·e de

.....
Dûment habilité·e par délibération en date du

.....
Vu l'article 5 - IV de la loi n°2016 - 1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle qui prévoit que les recours formés par les agent·es public·ques à l'encontre de certains actes relatifs à leur situation personnelle peuvent faire l'objet d'une médiation préalable obligatoire dans le cadre d'une expérimentation jusqu'au 18 novembre 2020.

Vu le décret n°2018 - 101 du 16 février 2018 qui fixe le cadre réglementaire et le calendrier de la médiation préalable obligatoire (MPO) en matière de litiges de la fonction publique.

Vu la délibération du conseil d'administration du Cdg59 en date du 29 juin 2021 fixant la démarche QVT comme un axe structurant et prioritaire de l'offre de service du Cdg59 aux collectivités et adoptant la nouvelle offre en matière de médiation .

Il est convenu ce qui suit :

CONTEXTE

Dans le cadre de l'élargissement des démarches QVT, le Cdg59 a souhaité adopter une nouvelle offre de service en matière de médiation , en faisant acte de candidature pour être recensé en tant que médiateur.

Le Cdg59 a ainsi bâti un dispositif de médiation composé d'un médiateur professionnel certifié. Ce dispositif est assisté de deux conseiller.es statutaires qui apportent un appui juridique dans le traitement des situations.

Le champ d'intervention de la MPO reste spécifique : il se limite à quelques catégories de litiges, et s'inscrit dans une phase qui est déjà pré-contentieuse. Ainsi, la MPO n'a pas vocation à répondre à des sollicitations d'intervention dans le cadre d'un conflit entre deux agent.es.

Pourtant, et en dehors des situations pré-contentieuses, un conflit peut éclater lorsqu'il y a une accumulation d'insatisfactions résultantes d'un ou plusieurs problèmes non résolus ; il est souvent de l'ordre de l'émotionnel et du relationnel... il peut durer très longtemps et ne se règle pas « naturellement ». Autrement dit quand un conflit a atteint un certain niveau de développement, les parties ne peuvent plus s'en sortir par leurs propres moyens.

D'où l'intérêt d'introduire un tiers médiateur, de préférence extérieur à la collectivité, équidistant et complètement neutre sur le contenu vis-à-vis du conflit. Le-la médiateur-e n'intervient pas sur les échanges, il-elle est le-la garant-e d'un cadre sécurisé facilitant l'expression de la parole aux parties concernées, car c'est ce qui se joue dans une médiation : la restauration d'un dialogue entre les acteur·rices détenteur·rices de solution.

C'est dans ce cadre que le Cdg59 décide de proposer, pour les collectivités et établissements publics qui en exprimeraient le besoin, de réaliser un service de médiation auxquelles ils pourront adhérer par voie conventionnelle.

La mission de médiation conventionnelle intervient ainsi en complément de la mission de médiation préalable obligatoire assurée par le Cdg59. Elle a vocation à permettre une médiation dans des champs non soumis à la MPO et pour lesquels aucun contentieux n'est en cours.

DOMAINE ET DELIMITATION DU CHAMP

Le Cdg59 a un rôle de conseil et d'accompagnement, en aucun cas, le Cdg59 ne se substitue aux responsabilités qui incombent l'employeur·se en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail.

LES PRINCIPES DE LA MEDIATION

Les règles déontologiques des intervenantes médiatrices :

- Neutralité :
 - Ne pas s'impliquer
 - Ne pas donner son avis, ne pas se positionner
 - Ne pas proposer de solution mais s'assurer que les parties évaluent bien les conséquences de la solution
 - ...
- Confidentialité :
 - Ne pas divulguer le contenu des échanges, déclarations ou propositions quelconques formulées au cours de la médiation ou à l'occasion de celle-ci.
 - Un engagement de confidentialité est signé par les parties
 - ...
- Impartialité :
 - Ne pas avoir de communauté d'intérêt avec l'une des parties et être libre de tout préjugé
 - Ne pas être partie prenante
 - ...
- Indépendance :
 - Ne pas dépendre d'un tiers qui a intérêt à tel type d'issue
 - ...

Les prérequis de la médiation :

- La médiation ne prend pas la place des lieux et instances de décisions institutionnelles
- La participation à la médiation se fait sur la base du volontariat des acteur·rices
- La médiation n'a lieu que si des marges de manœuvre/des ouvertures sont possibles
- Un engagement des acteur·rices à ne pas poursuivre, s'il y a lieu, d'action judiciaire durant la médiation
- Les intervenant·es ne transmettent aucune information non validée par les acteur·rices concerné·es après l'intervention

Les règles de communication durant la médiation :

- Les acteur·rices s'expriment en tant qu'individu singulier
- Egalité de temps de parole
- Les acteur·rices s'écoutent, se respectent et ont une volonté de comprendre (ouverture)
- Confidentialité des propos émis
- Les acteur·rices qui ont librement accepté la médiation, s'engagent à discuter dans un climat de coopération, de respect mutuel et à proposer des solutions qui tiennent compte des intérêts respectifs.

- Le/la médiateur.e peut entendre chaque partie séparément ou ensemble. Il/elle doit faciliter la recherche par les parties d'une solution mettant un terme à leur différend.
- Le/la médiateur.e peut interrompre une médiation si son propre jugement, son éthique, sa déontologie, l'amènent à penser que celle-ci ne se déroule pas de manière équitable. Chacune des parties peut mettre fin à la médiation à tout moment.

A l'issue du processus, un accord est conclu entre les acteur·rices. Les médiateures s'assurent que cet accord est respectueux des règles d'ordre public.

La procédure de médiation prend fin par la réalisation de cet accord ou par le désistement ou le renoncement de l'une des parties.

Les médiateurs peuvent 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 les médiateures de garantir son impartialité ou sa neutralité,
- un manque de diligence de la part de l'une ou l'autre des deux parties.

Le/la médiateur·e n'a pas d'obligation de résultat mais est garant·e du déroulement apaisé du processus.

OBJECTIFS DE LA DEMARCHE

- Apporter un outil extérieur à l'employeur lorsque les voies internes classiques de régulation ont été épuisées
- Donner l'occasion aux agent.es d'exprimer leurs ressentis en tant qu'individu singulier,
- Proposer un cadre propice aux échanges, confidentiel et animé par un.e ou deux médiatrices, tierces personnes indépendantes et impartiales,
- Parvenir à trouver une solution négociée optimale conforme aux intérêts de tous afin de mettre fin aux tensions et différends.

RESSOURCES : Moyens matériels, financiers et humains nécessaires à l'accompagnement.

Moyens matériels :

Prévoir un lieu d'accueil pour les intervenant.es (salle de réunion et/ou bureau pour réaliser les entretiens) qui respecte la confidentialité des échanges.

Moyens financiers :

Selon les dispositions de la convention, coût d'une intervention : 200 euros la demi-journée ; 400 euros la journée.

Moyens humains :

Médiateurs formés : la prestation est assurée par des s qualifiées exerçant dans le respect de règles déontologiques et soumises à l'obligation de réserve.

Le Cdg59 assure une mission de conseil et d'assistance ; il appartient à la collectivité de mettre en œuvre les mesures retenues et d'en apprécier la portée.

ACTEUR.RICES: Personnes, services ou unités à impliquer pour la réussite de l'accompagnement.

Commanditaires de la demande :

Le(s) mandant(s) : Le mandant porte la démarche de médiation vis-à-vis des agent.es concerné-es, il ne fait pas partie du conflit. Sa position ne doit pas pouvoir être contestée (légitimité). Cela peut être une ou plusieurs personnes et/ ou une instance. Cette place doit être « assumée ». Ce sont des acteur-rices internes à la structure.

Intervenantes du Cdg59 :

La.le référent.e interne :

- Il.elle sera en charge de suivre le déroulement de la démarche et pourra se réunir selon les besoins.
- Il.elle assure le suivi des travaux et facilite les interventions dans la collectivité : logistique pour les entretiens, coordination des réunions...

Conditions favorables à la mise en œuvre de la médiation

La médiation conventionnelle ne se substitue ni aux obligations de l'employeur, ni aux démarches RH, managériales, médicales ou de prévention déjà existante. Elle constitue un cadre tiers, volontaire et confidentiel, destiné à restaurer les conditions d'un dialogue professionnel lorsque la situation le permet.

Afin de faciliter la mise en œuvre de la démarche, la collectivité veille, autant que possible, à réunir les conditions suivantes :

- Clarifier les éléments utiles à la compréhension de la situation : organisation du service, fonctions concernées, lignes hiérarchiques, fiches de poste ou éléments de contexte nécessaires à l'analyse de la demande ;
- Identifier les démarches RH, managériales ou de prévention déjà engagée, afin de situer la médiation dans un cadre complémentaire et d'éviter toute confusion avec une enquête, une décision de gestion ou une procédure disciplinaire ;
- Mobiliser, si nécessaire et dans le respect de la confidentialité, les acteurs internes concernés par la prévention et les conditions de travail : ressources humaines, encadrement, assistant ou conseiller de prévention, représentants du personnel, CST ou formation spécialisée compétente ;
- Garantir aux personnes concernées des conditions matérielles favorables à la démarche : disponibilité suffisante, lieu adapté, confidentialité des échanges, absence de pression et respect du volontariat ;
- Veiller, lorsque la situation le justifie, à l'articulation avec les acteurs de santé au travail ou d'accompagnement compétents, sans faire porter à la médiation une fonction médicale, psychologique ou d'expertise.

MODALITES PRATIQUES

Ce tableau reprend le « déroulé indicatif » de la démarche d'intervention étapes par étapes. Il peut s'adapter au fur et à mesure en fonction des besoins et demandes de la collectivité.

ETAPES	Durée	Détails
Temps non facturables		
Analyse de la demande	1/4 de journée	Recueil des éléments, analyse de la situation et vérification de la recevabilité de la demande.
Présentation de la démarche et cadrage du processus de médiation	1/2 de journée	Information des parties, clarification des attentes et définition du cadre d'intervention.
Temps facturables		
Entretiens individuels	1/2 journée par déplacement, comprenant l'organisation et la réalisation d'un ou plusieurs entretiens.	Préparation, planification et conduite des entretiens individuels avec chaque partie.
Médiation Table ronde	1/2 journée par organisation et réalisation de table ronde	Préparation et animation d'une rencontre commune favorisant le dialogue et la recherche d'un accord.
Clôture, suivie et évaluation	1/2 de journée	Formalisation de la fin de la médiation, suivi des engagements et évaluation du processus.
<u>Nombre de jours d'intervention au total</u> <i>Prix jour : 400 euros</i> <i>Le temps d'intervention est indicatif et pourra évoluer pour tenir compte des nécessités de réalisation de la mission.</i>	+ - 2 jours "terrain" et administratif	

Fait en 2 exemplaires à : _____, le

Pour la collectivité

Le Président,
Eric Durand

Maire de Mouvaux