

Dispositif Médiation professionnelle

Direction Santé,
Sécurité & Qualité
de Vie au Travail



La médiation conventionnelle

Restaurer le dialogue lorsque les relations de travail se dégradent

La médiation conventionnelle intervient quand une **tension** relationnelle perturbe durablement la **coopération**, le **climat** de travail ou le **fonctionnement** d'un service.

Elle crée un espace de dialogue **sécurisé** avec un tiers **confidentiel**, **neutre**, **impartial** et **indépendant**. Le médiateur n'arbitre pas, n'accuse personne et aide à trouver une issue amiable.

Tensions persistantes entre agents



Non-dits,
échanges tendus,
communication
rompue

Conflit agent / encadrant



Perte de
confiance,
relation de
travail fragilisée

Coopération difficile entre services



Malentendus
récurrents,
coordination
compliquée

Tensions impactant le collectif



Climat relationnel
dégradé ayant un
des effets sur le
collectif

À retenir

La médiation conventionnelle repose sur une **démarche volontaire** et sur l'engagement des personnes concernées dans un **processus de dialogue**. Elle ne se substitue pas à une enquête, à une procédure disciplinaire ou à une décision relevant de l'autorité hiérarchique.

Médiation conventionnelle ou MPO ?

Deux cadres distincts pour répondre à des situations différentes

Le CDG 59 analyse chaque demande afin d'orienter la collectivité vers le cadre le plus adapté



Médiation conventionnelle

- La communication est rompue ou dégradée, mais les personnes doivent encore coopérer,
- Le conflit impacte le fonctionnement du service,
- Une issue amiable peut encore être recherchée, car les parties acceptent librement d'entrer en dialogue.

Objectif :

Restaurer un cadre d'échange et favoriser une reprise du dialogue



Médiation préalable obligatoire

- Un agent conteste une décision administrative défavorable,
- Le litige relève d'un cadre prévu par les textes et la médiation intervient avant le recours contentieux,
- La saisine se fait selon un cadre formalisé,

Objectif :

Tenter une résolution amiable avant la saisine du juge



En cas de doute :

La demande est étudiée par nos équipes afin d'orienter vers le bon cadre de médiation ou autre dispositif adapté.

Médiation préalable obligatoire (MPO)

Une étape amiable avant certains recours administratifs



Dans les collectivités et établissements ayant conventionné avec le CDG 59, la MPO s'applique à certains litiges entre un agent public et son employeur portant sur une décision administrative individuelle défavorable prévue par les textes.

Quand ?

Lorsqu'un agent **conteste une décision administrative individuelle** défavorable relevant de la MPO. La saisine doit intervenir avant tout recours devant le juge administratif et dans le délai de recours applicable.

Pour quels litiges ?

La MPO concerne uniquement **certaines domaines** prévus par les textes : rémunération, mobilité, réintégration, classement, formation professionnelle, handicap, aménagement des conditions de travail.

Quel effet ?

Elle **interrompt** le **délai de recours contentieux** et **suspend** les **délais de prescription** jusqu'à la fin de la médiation.

Comment ?

L'agent saisit le médiateur **par écrit**. La demande doit être accompagnée d'une copie de la décision contestée.



Sensibilisation à la médiation

Acculturer pour mieux prévenir et mieux agir

L'action préventive vise à sensibiliser les collectivités aux notions clés liées aux tensions au travail et au dialogue professionnel. Elle permet de développer une culture commune pour prévenir et aborder les situations de conflit avec plus de recul et de sérénité.



À quoi sert-elle ?

À installer des **repères partagés** avant qu'une situation ne se dégrade et **mieux comprendre les mécanismes** du conflit, du dialogue et des réponses possibles.

Comment peut-elle se décliner ?

- Sensibilisations,
- Ateliers,
- Réunions d'information,
- Webinaires,
- Supports pédagogiques.

Quels bénéfices pour la collectivité ?

- Renforcer une culture commune du dialogue,
- Clarifier les rôles de chacun,
- Mieux orienter les demandes,
- Aborder les tensions avec plus de recul et de méthode.

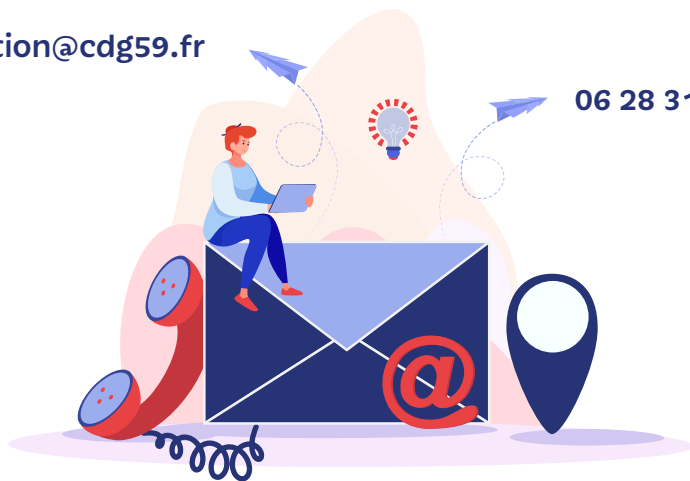
À retenir

L'action préventive ne traite pas un conflit déclaré. Elle permet d'acquérir des repères en amont pour mieux comprendre, prévenir et orienter les situations lorsqu'elles se présentent.

Pour plus d'infos sur le dispositif de médiation professionnelle

mediation@cdg59.fr

06 28 31 86 56



Direction Santé, Sécurité et Qualité de Vie au Travail

Centre de concours et d'examens Pierre Mauroy

Z.I du Hellu

1 rue Paul Langevin - 59260 Lezennes



Centre De Gestion
de la fonction publique territoriale
du Nord

L'expert RH des collectivités



www.cdg59.fr