

# Bulletin d'actualités statutaires

Juillet Août 2022

## SOMMAIRE

### Médiation Préalable Obligatoire :

#### Une nouvelle mission des Centres de gestion

### Médiation Préalable Obligatoire, MPO, Une nouvelle mission des Centres de Gestion

## Jurisprudence

**La médiation préalable obligatoire, qui fut l'objet d'une expérimentation jusqu'en décembre 2021, a été pérennisée et ce, conformément aux termes de la loi 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire.**

Ainsi, les recours formés contre les décisions individuelles qui concernent la situation de personnes physiques et dont la liste est déterminée par décret en Conseil d'Etat sont, à peine d'irrecevabilité, précédés d'une tentative de médiation. Ce décret en Conseil d'Etat précise en outre le médiateur relevant de l'administration chargé d'assurer la médiation.

L'article 25-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale indique que **les centres de gestion assurent par convention, à la demande des collectivités territoriales et de leurs établissements publics**, une mission de médiation préalable obligatoire prévue à l'article L. 213-11 du code de justice administrative.

### Un champ d'application précis

**Le médiateur ne peut intervenir que dans les cas de décisions individuelles défavorables suivants :**

- ✓ Une décision relative à l'un des éléments de rémunération,
- ✓ Une décision de refus de détachement ou de placement en disponibilité,
- ✓ Une décision relative à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental,
- ✓ Une décision relative au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'une promotion interne,
- ✓ Une décision relative à la formation professionnelle,
- ✓ Une décision relative aux mesures appropriées prises par un employeur public à l'égard d'un travailleur handicapé,
- ✓ Une décision relative à l'aménagement des conditions de travail d'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions.



## Bulletin d'actualités statutaires

Juillet Août 2022

### Une démarche obligatoire préalable au recours devant le juge administratif

En choisissant en tant que collectivité le recours à la médiation préalable obligatoire, vos agents devront saisir le médiateur du CDG avant de pouvoir saisir le juge administratif.

Si le tribunal est saisi d'une requête relevant du champ d'application de la médiation préalable obligatoire sans que celle-ci ait eu lieu, la requête sera rejetée et le dossier sera transmis au médiateur compétent.

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.

### Les avantages de la médiation

Les Centres de Gestion, en leur qualité de tiers de confiance, peuvent intervenir comme médiateurs uniquement dans certains litiges opposant des agents publics à leur employeur.

### Comparativement à une procédure judiciaire, la médiation offre de nombreux avantages :

- ✓ Une solution personnalisée et adaptée à votre situation,
- ✓ Un gain de temps et une réduction des coûts liés à une procédure au tribunal administratif,
- ✓ La confidentialité de l'ensemble des discussions et de l'accord trouvé,
- ✓ Le rétablissement de la confiance entre les deux parties,
- ✓ L'élaboration d'un accord commun et conforme aux textes en vigueur.

Tout en offrant des garanties de confidentialité et d'impartialité, la médiation est réparatrice et conciliatrice.

L'intervention d'une personne neutre permet d'identifier la source du conflit pour permettre aux parties de faire émerger une solution.

### Qui est le médiateur ?

Le médiateur est un agent du Centre de Gestion. Il présente des garanties de probité et d'honorabilité. Il n'est pas impliqué dans le différend et est garant de l'intérêt de chacune des parties.

## Bulletin d'actualités statutaires

Juillet Août 2022

Le médiateur dispose **des compétences nécessaires sur les sujets** qui lui sont confiés et a reçu une qualification spécifique sur les techniques de médiation. Il actualise et perfectionne constamment ses connaissances théoriques et pratiques adaptées à la médiation.

### ✓ L'impartialité

Le médiateur est impartial par rapport aux parties pendant la durée de la médiation. Il se comporte de manière équitable et conserve sa capacité d'écoute.

### ✓ La neutralité

L'avis du médiateur est neutre et désintéressé. Il n'est pas influencé ni orienté par des considérations externes aux demandes des parties.

### ✓ La diligence

Le médiateur s'engage à répondre à toutes les demandes des parties, à conduire à son terme la médiation et à en garantir la qualité.

### ✓ L'indépendance

Le médiateur est indépendant de toute influence extérieure et mène le processus de médiation en garantissant les intérêts des parties.

### ✓ La loyauté

Le médiateur s'interdit de remplir les fonctions de représentant ou de conseil de l'un ou l'autre des participants à la médiation.

### Comment adhérer au service ?

La mission de médiation préalable obligatoire sera opérationnelle à compter du 01 juillet 2022.

Cette mission exercée par les Centres de Gestion au titre du conseil et assistance juridique est ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Son coût est supporté exclusivement par l'administration qui a pris la décision attaquée.



## Bulletin d'actualités statutaires Juillet Août 2022

### Comment saisir le médiateur ?

L'autorité administrative doit informer l'agent de l'obligation de saisir le médiateur en cas de désaccord avec la décision le concernant 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.

Pour les collectivités ayant adhéré : **Modèle de mention à insérer dans vos arrêtés** des décisions nécessitant la Médiation Préalable Obligatoire.

La saisine du médiateur comprend une lettre de saisine de l'intéressé et, lorsque la décision contestée est explicite, une copie de cette décision.

### Quelle procédure faut-il respecter ?

**Étape 1 :** La saisine du médiateur du CDG, par l'agent de la collectivité ayant signé convention avec le CDG.

L'appel au médiateur du Centre de Gestion doit être effectué dans un délai de deux mois suivant la décision litigieuse. La saisine du médiateur comprend une lettre de saisine de l'intéressé et une copie de la décision contestée.

**Étape 2 :** Accord des parties sur le principe de la médiation

Le médiateur s'assure, avant le début de la médiation, que les parties ont pris connaissance et ont accepté les principes d'un processus contradictoire et amiable ainsi que les obligations de confidentialité qui leur incombent. Les parties sont informées des effets de la médiation et peuvent s'entendre sur la suspension des effets de la décision litigieuse dans l'attente de l'issue de la médiation.

**Étape 3 :** L'instruction de la médiation

Le médiateur analyse et confronte les arguments des parties. Le médiateur peut entendre les parties ensemble ou séparément. Les parties peuvent agir seules, se faire représenter ou être assistées par un tiers de leur choix à tous les stades de la médiation. Dans tous les cas, les parties peuvent décider à tout moment de mettre fin à la médiation.

**Étape 4 :** L'accord des parties ou l'échec de la médiation



## Bulletin d'actualités statutaires

Juillet Août 2022

### À l'issue du processus de médiation, 3 solutions sont possibles :

- ✓ Un accord écrit est conclu par les parties. Le médiateur s'assure que l'accord est respectueux des règles d'ordre public. Les parties s'engagent à respecter cet accord. Le contentieux prend alors fin.
- ✓ L'une ou l'autre des parties se désiste du processus de médiation. Dans ce cas, le délai de recours contentieux recommence à courir à la date de la déclaration de l'une ou l'autre des parties mettant fin à la médiation. La suite se règle devant le Tribunal Administratif.
- ✓ La fin d'office de la médiation, prononcée par le médiateur (la suite se règle devant le Tribunal Administratif) dans les cas suivants :
  - Rapport de force déséquilibré,
  - Violations de règles pénales ou d'ordre public,
  - Éléments empêchant de garantir l'impartialité et la neutralité du médiateur,
  - Ignorance juridique grave d'une partie utilisée sciemment par une autre,
  - Manque de diligence des parties.

### Jurisprudences

**CAA de Bordeaux, 4 mai 2022, req. n°19BX02151** : refus de titularisation et radiation du pôle communication pour des propos tenus sur Facebook

Une adjointe administrative territoriale stagiaire au sein de la région Martinique a vu son stage renouvelé avant finalement que soit prononcée sa radiation des cadres, par une non titularisation.

Il lui a été reproché d'avoir tenu des propos jugés inappropriés à l'encontre des élus de la collectivité sur un pôle communication politique. L'agent a saisi le Tribunal Administratif de la Martinique pour contester cette décision. Requête rejetée, procédure devant la CAA de Bordeaux.

En l'espèce, ce sont des captures d'écran de la page Facebook au nom de l'intéressée qui ont permis d'établir qu'elle y a exprimé des propos outranciers à l'encontre du maire et a qualifié les élus de la région de menteurs en y adjoignant des photographies suffisamment claires pour permettre d'identifier les personnes incriminées.

Il résulte que les juges ont estimé que les faits sur lesquels le refus de titularisation a été prononcé étaient bien justifiés et que cela représentait une altération de sa façon de servir.

Par conséquent, le jugement de première instance a été confirmé.



## Bulletin d'actualités statutaires

Juillet Août 2022

**CAA de Marseille, 12 mai 2022, req. n°21MA01009** : Enfant oublié dans une crèche : ce n'est pas un incident involontaire mais bien une faute disciplinaire.

Une auxiliaire de puéricultrice territoriale a fait l'objet d'une exclusion disciplinaire d'un an, dont six mois avec sursis, avant que le conseil de discipline de recours propose de ne pas la sanctionner.

Le maire a saisi le Tribunal Administratif de Toulon pour demander l'annulation de cette décision.

Après avoir fait droit à sa demande, l'intéressée a fait appel auprès de la CAA de Marseille.

Il résulte des images extraites de la vidéo surveillance installée devant la halte-garderie ainsi que des nombreuses attestations produites par la commune et, plus particulièrement celles émanant du directeur de la police municipale, du directeur adjoint des services, de la directrice générale adjointe des services en charge de la Petite Enfance, de la cheffe du service Petite Enfance et de l'adjointe administrative de ce service, que, le 7 septembre 2017, Mme D... a quitté, en même temps que la directrice de la structure et que deux de ses autres collègues, les locaux de la structure avant l'heure réglementaire - 17h30 - en y laissant un enfant de 21 mois qui dormait dans le dortoir.

Il résulte également de l'instruction que, alors que Mme D... qui était, après la directrice, l'agent le plus qualifié de la halte-garderie, ne pouvait ignorer l'absence de tout système de pointage de sortie des enfants au moment de leur restitution aux familles, n'a pris aucune mesure ni interrogé ses collègues pour s'assurer que tous les enfants avaient quitté la structure avant de fermer celle-ci prématurément lors de son retour au sein de cette dernière.

D'ailleurs, elle expose dans ses écritures s'être uniquement fiée à l'habitude selon laquelle aucun enfant ne dormait à l'heure où elle est revenue à la crèche après s'en être absentée.

Par suite, l'oubli et l'enfermement sur place d'un enfant qui était sous sa garde et sa surveillance, à cette occasion, caractérise, un manquement de l'intéressée à ses obligations professionnelles, justifiant que lui soit infligée une sanction disciplinaire.

A cet égard, l'intéressée ne peut utilement se prévaloir de ce qu'il s'agit d'un " incident involontaire " demeuré sans incidence pour l'enfant concerné, ni de ce que les parents de ce dernier ont ensuite maintenu leur confiance à l'établissement, ni de ses qualifications professionnelles et de ce qu'elle n'aurait jamais été sanctionnée antérieurement.

C'est donc à tort que le conseil de discipline de recours de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur a estimé que de tels faits, qui constituent des manquements aux obligations professionnelles, ne présentaient pas un caractère fautif de nature à justifier une sanction disciplinaire et c'est donc à bon droit que les premiers juges ont annulé l'avis émis par cette instance le 15 juin 2018.

