



Centre de Gestion de la  
Fonction Publique Territoriale  
de la Moselle

# REUNION D'INFORMATION

## MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

### Expérimentation 2018 / 2020





# Cadre juridique



*Article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI<sup>ème</sup> siècle  
Décret n° 2018-101 du 16 février 2018 et arrêté du 02 mars 2018*

*Cette loi contient plusieurs réformes structurelles visant à simplifier le fonctionnement de la justice et prévoit notamment des modes alternatifs de règlement des conflits passant par une médiation préalable à la saisine du juge.*

*« A titre expérimental et pour une durée de quatre ans à compter de la promulgation de la présente loi, les recours contentieux formés par certains agents soumis aux dispositions de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires à l'encontre d'actes relatifs à leur situation personnelle [...] peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire »*

**Ainsi, en qualité de tiers de confiance, les Centres de Gestion peuvent intervenir comme médiateurs** dans les litiges opposant des agents publics à leur employeur.

Le décret et l'arrêté organisent la mise en œuvre de l'expérimentation.



# Définition



*Article L213-1 du Code de justice administrative*

La médiation s'entend de tout **processus structuré**, quelle qu'en soit la dénomination, par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la **résolution amiable** de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le **médiateur**, choisi par elles ou désigné, avec leur accord, par la juridiction.





# Domaine de compétence limité

## Recours contre les décisions administratives défavorables relatives à :

- L'un des éléments de rémunération (traitement, IR, SFT, autres indemnités)
- Refus de détachement ou de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels
- Réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité, d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé non rémunéré.
- Classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade obtenu par promotion interne
- La formation professionnelle
- Les décisions prises à l'égard de travailleurs handicapés
- L'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions



*91 recours au TA de Strasbourg en 2017 pour le seul département de la Moselle (70 en 2016)*



# Durée de la médiation

- La médiation peut être interrompue à tout moment à la demande d'une partie ou du médiateur.
- La saisine du médiateur **interrompt le délai de recours contentieux et suspend les délais de prescription**. Les délais recommencent à courir à compter de la date à laquelle soit l'une ou les deux parties, soit le médiateur déclarent que la médiation est terminée.



# Avantages

- Confidentialité
- Rapidité
- Réduction des coûts
- Accord sur mesure adapté aux besoins de chacun
- Réparatrice et conciliatrice
- CDG « Tiers de proximité »
- Compétences et éthique du médiateur, (charte)



# Modalités

- Avant le 31 août 2018 : **délibération** engageant votre collectivité dans le processus d'expérimentation et confiant au Centre de Gestion la mission de médiateur
- **Signature convention d'expérimentation** d'une médiation préalable obligatoire
- **Information de l'agent** de son obligation de saisir le médiateur dans le délai de recours contentieux et communication des coordonnées de ce dernier. Si l'agent ne saisit pas le médiateur, le juge refusera d'examiner la requête et transmettra le dossier au médiateur
- **Pour les collectivités affiliées, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Moselle a fait le choix de proposer cette nouvelle mission à titre gratuit.**



Centre de Gestion de la  
Fonction Publique Territoriale  
de la Moselle

# REUNION D'INFORMATION

**REFERENT DEONTOLOGUE**

**REFERENT LAICITE**

**REFERENT LANCEURS D'ALERTE**



# Le référent déontologue et laïcité

*📖 Article 28 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*

*Décret n° 2017-519 du 10 avril 2017 relatif au référent déontologue dans la fonction publique*

- Tout fonctionnaire et agent contractuel de droit public ou de droit privé ont le droit de consulter un référent déontologue et laïcité, chargé de leur apporter tout conseil utile au respect de leurs obligations et des principes déontologiques.
- Cette fonction de conseil s'exerce sans préjudice de la responsabilité et des prérogatives du chef de service.



# Domaines de compétences

**Le référent déontologue et laïcité est sollicité pour les questions suivantes :**

- Les principes de base de la déontologie du fonctionnaire : dignité, impartialité, intégrité et probité, neutralité et égalité de traitement
- Les règles en matière de cumul d'activités et les compétences de la commission de déontologie
- Le respect du devoir de réserve, de la discrétion et du secret professionnels, la liberté d'expression
- Le devoir d'obéissance hiérarchique et le droit de retrait
- La prévention des conflits d'intérêts qui concerne personnellement l'agent
- L'obligation de déclaration d'intérêts ou de situation patrimoniale
- Le respect et la mise en œuvre pratique du principe de laïcité



# Rôle du référent déontologue et laïcité

- Le référent déontologue et laïcité placé auprès du Centre de Gestion de la Moselle n'a qu'un rôle de conseil en matière de déontologie et de laïcité.
- Il a pour mission d'émettre des avis simples aux questions posées, dans le respect de la réglementation.
- Il pourra ainsi apporter un éclaircissement sur les devoirs déontologiques des agents et sur les risques juridiques encourus en cas de manquement.
- L'avis rendu par le référent déontologue et laïcité n'est pas susceptible de recours contentieux.



# Le référent lanceurs d'alerte

📖 Loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique

Décret n° 2017-564 du 19 avril 2017 relatif aux procédures de recueil des signalements émis par les lanceurs d'alerte au sein des personnes morales de droit public ou de droit privé ou des administrations de l'Etat

- Un lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi, un crime ou un délit
- Il s'agit des membres du personnel ou des collaborateurs extérieurs et occasionnels de l'administration
- Le signalement d'une alerte est porté à la connaissance du supérieur hiérarchique, direct ou indirect, de l'employeur ou d'un référent désigné par celui-ci (référent déontologue)
- Les personnes morales de droit public ou de droit privé **d'au moins cinquante agents ou salariés** (seuil déterminé selon les mêmes modalités applicables aux comités techniques), les communes **de plus de 10 000 habitants** ainsi que les EPCI à fiscalité propre dont elles sont membres, les départements et les régions ont l'obligation de mettre en place une procédure appropriée de recueil des signalements



Nous vous remercions de votre attention