

Rapport sur l'expérimentation de la Médiation Préalable Obligatoire (MPO) par les Centres de Gestion

***Rapport global établi par la Fédération Nationale des Centres de
Gestion auprès des 42 Centres de Gestion expérimentateurs***

Période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

SOMMAIRE

I)	Rappel du cadre de l'expérimentation de la MPO.....	3
II)	Liste des Centres de Gestion expérimentateurs de la MPO.....	4
III)	Le périmètre de l'expérimentation.....	6
IV)	Les médiateurs.....	7
	1) Profil.....	7
	2) La formation et la déontologie des médiateurs.....	8
V)	Le développement de la mission en faveur des collectivités.....	9
	1) Les modalités de financement.....	9
	2) Le lieu de déroulement des médiations et le mode de réception des saisines.....	9
	3) Les relations des CDG avec les juridictions administratives.....	10
	4) Les outils spécifiques mis en place par les Centres de Gestion.....	11
VI)	Bilan quantitatif et qualitatif des saisines et médiations traitées.....	12
	1) Eléments statistiques sur les médiations engagées et traitées.....	12
	2) Le déroulement des médiations.....	22
	3) L'issue des médiations traitées.....	29
VII)	L'appréciation de l'expérimentation.....	36
	1) Les difficultés et freins rencontrés dans la mise en œuvre de l'expérimentation.....	36
	2) Les avantages et intérêts de la procédure.....	40
	3) Les niveaux d'appréciation et de satisfaction des parties.....	41
	4) Les solutions complémentaires à la MPO mises en place par les CDG.....	43
	5) Appréciation globale des CDG sur l'ensemble de l'expérimentation.....	44
VIII)	Annexes.....	46
	Annexe n°1 : Liste des 83 médiations terminées entre le 1 ^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020.....	47
	Annexe n°2 : Données consolidées pour l'ensemble de la période couverte par l'expérimentation.....	64

I) Rappel du cadre de l'expérimentation de la MPO

L'article 5 de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIème siècle prévoit *"qu'à titre expérimental et pour une durée de quatre ans maximum à compter de la promulgation de la loi, les recours contentieux formés en matière de fonction publique ou de prestations sociales peuvent être soumis à une médiation préalable obligatoire"*.

L'article 34 de la loi n° 2019-222 du 23 mars 2019 de programmation 2018-2022 et de réforme pour la justice paru au journal officiel du 24 mars 2019, allonge la durée d'expérimentation de la procédure de médiation préalable obligatoire. Ainsi, l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire qui devait prendre fin le 20 novembre 2020 se terminera le 31 décembre 2021. Il s'agit donc du 3^{ème} et dernier rapport portant sur l'expérimentation de la MPO par les CDG.

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 n°2018-101 du 16 février 2018 et l'arrêté du 2 mars 2018 organisent la mise en œuvre de l'expérimentation.

La mission optionnelle de médiation préalable obligatoire est opérationnelle depuis le 1^{er} avril 2018. Cette mission, exercée par les Centres de Gestion au titre du conseil juridique prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, est ouverte à toutes les collectivités et établissements affiliés et non affiliés.

Les collectivités et établissements ont pu adhérer à cette nouvelle mission jusqu'au 31 décembre 2018 par convention d'adhésion avec le Centre de Gestion de leur ressort territorial.

En vertu de l'article 7 du décret du 16 février 2018, les médiateurs doivent établir un rapport d'activité annuel dans lequel ils indiquent :

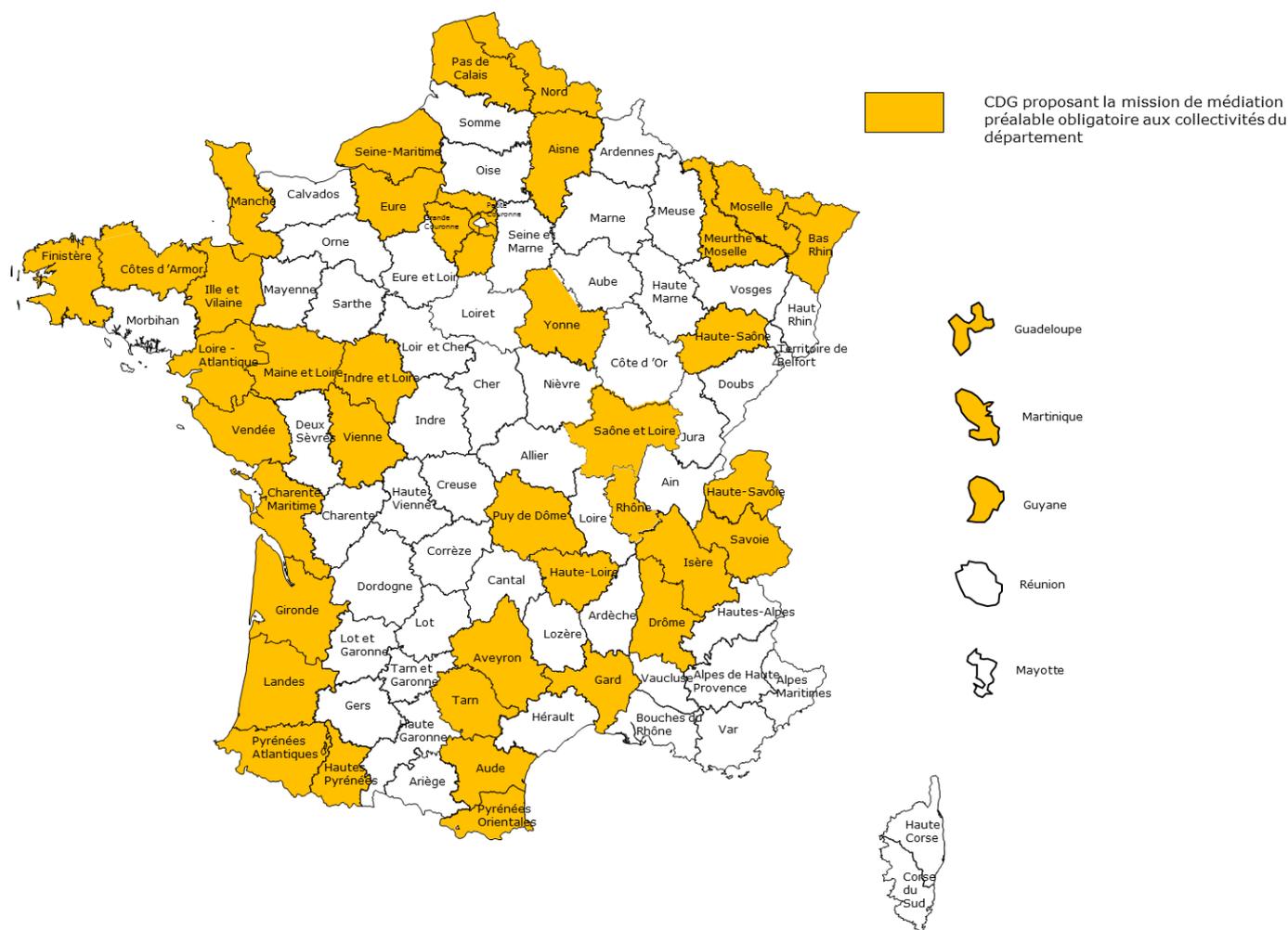
- le nombre de saisines ayant abouti à une résolution totale ou partielle du litige et le nombre de médiations infructueuses,
- les éventuelles difficultés rencontrées,
- l'appréciation sur l'expérimentation en cours.

En 2019 et en 2020, la Fédération a dressé un rapport annuel global issu de l'ensemble des rapports annuels transmis par les CDG afin de bénéficier d'une synthèse générale. Ce rapport global permet ainsi une lecture facilitée du bilan des CDG, accessible, à l'usage des pouvoirs publics et des 42 Centres expérimentateurs. Ce rapport 2021 constitue donc l'ultime rapport de cette expérimentation.

Le champ du présent rapport annuel couvre la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

L'ensemble des Centres de Gestion a adressé son rapport d'activité à la FNCDG à l'exception de 2 Centres (hors délai à la date impérative de remise du rapport : le CDG de la Guadeloupe (971) et le CDG de la Martinique (972)).

II) Liste des 42 Centres de Gestion expérimentateurs de la MPO



C'est l'arrêté du 2 mars 2018 *relatif à l'expérimentation d'une procédure de médiation préalable obligatoire en matière de litiges de la fonction publique territoriale* qui fixe le nombre de circonscriptions départementales dans lesquelles la MPO pourra être expérimentée. Ainsi, 42 Centres de Gestion proposent cette solution aux collectivités territoriales et établissements en tant que mission optionnelle. Le périmètre représente 46 circonscriptions départementales.

- CDG de l'Aisne (02)
- CDG de l'Aude (11)
- CDG de l'Aveyron (12)
- CDG de la Charente-Maritime (17)
- CDG des Côtes d'Armor (22)
- CDG de la Drôme (26)
- CDG de l'Eure (27)
- CDG du Finistère (29)
- CDG du Gard (30)
- CDG de la Gironde (33)
- CDG d'Ille-et-Vilaine (35)
- CDG d'Indre-et-Loire (37)
- CDG de l'Isère (38)
- CDG des Landes (40)
- CDG de la Haute-Loire (43)
- CDG de la Loire-Atlantique (44)
- CDG du Maine-et-Loire (49)
- CDG de la Manche (50)
- CDG de la Meurthe-et-Moselle (54)
- CDG de la Moselle (57)
- CDG du Nord (59)
- CDG du Pas-de-Calais (62)
- CG du Puy-de-Dôme (63)
- CDG des Pyrénées-Atlantiques (64)
- CDG des Hautes-Pyrénées (65)
- CDG des Pyrénées-Orientales (66)
- CDG du Bas-Rhin (67)
- CDG du Rhône (69)
- CDG de la Haute-Saône (70)
- CDG de la Saône-et-Loire (71)
- CDG de la Savoie (73)
- CDG de la Haute-Savoie (74)
- CDG de la Seine-Maritime (76)
- CDG du Tarn (81)
- CDG de la Vendée (85)
- CDG de la Vienne (86)
- CDG de l'Yonne (89)
- CDG de la Guadeloupe (971)
- CDG de la Martinique (972)
- CDG de la Guyane (973)
- CIG de la Petite Couronne (92-93-94)
- CIG de la Grande Couronne (78-91-95)

III) Le périmètre de l'expérimentation

Afin de respecter le principe de libre administration des collectivités territoriales et s'agissant d'une mission nouvelle et facultative des Centres, les employeurs locaux ne sont pas tenus d'adhérer au dispositif. C'est dans le cadre de la mission de conseil juridique, prévue à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984, que les collectivités et établissements doivent avoir décidé de confier cette mission de MPO, par délibération puis par convention avec le Centre de Gestion de leur ressort.

Au total, nous enregistrons **7 716 conventions d'adhésion** au dispositif d'expérimentation de la MPO, soit en moyenne 183 collectivités ou établissements par département. Le détail de l'état des conventionnements avec les collectivités et établissements est présenté dans le rapport global 2019.

Sur le profil des collectivités ayant conventionné :

- 77,5% des collectivités sont des communes
- 10% sont des syndicats (syndicats intercommunaux, SIVOM...)
- 6% sont des CIAS ou CCAS
- et un peu plus de 4% sont des EPCI (principalement des communautés de communes).
- Les autres établissements ayant conclu une convention avec les CDG sont essentiellement des EHPAD, des conservatoires, des offices publics de l'habitat et des parcs naturels régionaux. Ils représentent un peu moins de 2% des conventions.

En termes d'agents couverts, les conventionnements avec les collectivités et établissements représentent plus de **378 000 agents publics**, soit en moyenne 1021 agents par département.

En 2021, tout comme pour les années précédentes, environ la moitié (53%) des CDG expérimentateurs ont noté des sollicitations de la part de collectivités ou établissements n'ayant pas adhéré à la MPO. De plus, il y a également eu des sollicitations de la part d'agents relevant de collectivités n'ayant pas adhéré à la MPO. Certains Centres ont compté une dizaine de demandes de ce type.

Afin de faire face à ces demandes croissantes de médiations de la part des collectivités et des agents hors expérimentation de la MPO, certains CDG ont mis en place des médiations alternatives.

A titre d'exemple, le CIG de la Petite Couronne a mis en place des conventions-cadre d'adhésion à une nouvelle mission de « médiation sur demande des parties » dès le mois de juin 2020. Plusieurs conventions ont été conclues ou sont en cours de signature auprès de plusieurs collectivités ou établissements non adhérents à la MPO.

Le profil type du médiateur est donc soit un juriste, soit un cadre ou manager à un poste de direction d'un Centre de Gestion.

Selon les CDG, la désignation de nouveaux médiateurs permettra d'assurer une réactivité dans la prise en charge des demandes et ainsi permettre de meilleurs délais de traitement.

Les CDG souhaitent être en capacité d'assurer plusieurs médiations simultanément mais également garantir l'impartialité dans la gestion du litige en désignant un médiateur n'étant pas intervenu auprès de la collectivité ou de l'agent concerné. Cette situation permet d'éviter les cas de conflits d'intérêts et permet le déport.

2) La formation et la déontologie des médiateurs

Tous les Médiateurs doivent suivre une formation puisqu'au terme de l'article R 213-3 du Code de justice administrative, « *La personne physique qui assure la mission de médiation doit posséder, par l'exercice présent ou passé d'une activité, la qualification requise eu égard à la nature du litige. Elle doit en outre justifier, selon le cas, d'une formation ou d'une expérience adaptée à la pratique de la médiation.* »

Pour rappel, dès 2019, 79 médiateurs avaient suivi une formation avant l'entrée en vigueur ou dès le début de l'expérimentation.

En 2021, la FNCDG a fait le choix de coordonner auprès de l'ensemble des CDG, y compris des CDG non expérimentateurs de la MPO, deux nouveaux cycles de formations.

- Un premier cycle de formation initiale destinée aux agents entrant en fonction de médiateur ou souhaitant obtenir une première formation en la matière.
- Un deuxième cycle d'approfondissement destiné à enrichir et renforcer les compétences des médiateurs exerçant déjà leurs missions.

Une vingtaine d'agents ont suivi le premier cycle tandis qu'un quinzaine d'agents a suivi le cycle d'approfondissement auprès de la CNMP (Chambre Nationale des Praticiens de la Médiation). Les cycles de formation ont débuté au mois d'avril et s'achèvent en juin 2021.

Les médiateurs nouvellement désignés ont également adhéré à une charte des médiateurs, qu'il s'agisse de celle de la FNCDG ou du Conseil d'Etat.

V) Le développement de la mission en faveur des collectivités et établissements

1) Les modalités de financement

Pour rappel, s'agissant des modalités de financement :

- 9 Centres de Gestion ne prévoient pas de facturation en incluant l'exercice de la mission dans la cotisation.
- 31 Centres prévoient une facturation pour l'exercice de la mission MPO :
 - 10 Centres de Gestion prévoient une tarification forfaitaire par médiation.
 - 16 Centres de Gestion prévoient une tarification horaire.
 - 4 Centres de Gestion prévoient un régime hybride, c'est-à-dire qu'un forfait de base est prévu auquel s'ajoute un tarif horaire lié au nombre d'heures ou de réunions supplémentaires nécessaires à la médiation.

Au total, quelle que soit la solution tarifaire retenue et au regard de l'adhésion au dispositif, elle ne semble pas exposer les collectivités à des coûts dissuasifs et dans certains cas, les tarifs apparaissent même clairement attractifs.

En 2021, les choix des modalités de financement opérés en 2019 n'ont pas été modifiés par l'ensemble des Centres de Gestion.

2) Le lieu de déroulement des médiations et le mode de réception des saisines

La quasi-totalité des Centres de Gestion ayant engagé une MPO sur la période concernée organisent les médiations physiques dans leurs locaux. Ainsi, en 2021, sur les 27 CDG ayant engagé des médiations, 26 Centres ont indiqué que celles-ci se sont déroulées exclusivement (23 CDG) ou majoritairement au sein de leurs locaux.

On remarque qu'en 2021, le nombre de CDG ayant engagé une MPO sur la période est très inférieur au nombre de CDG ayant engagé une MPO en 2019-2020 (36 CDG).

Les médiations ont se déroulent dans un lieu le plus neutre possible. La plupart du temps, il s'agit d'une salle dédiée au sein des locaux de CDG. Il s'agit parfois d'un étage différent avec un accès spécifique différencié des agents du CDG. L'écart avec les services du CDG permettent préserver une relative intimité tout en marquant l'indépendance de la médiatrice.

Les locaux permettent de garantir un environnement neutre pour les parties prenantes. Cette solution facilite aussi l'autonomie et la réactivité des médiateurs dans la mise en œuvre des rendez-vous.

L'année 2021 a cependant été marquée par de plus nombreux déplacements des médiateurs dans les collectivités pour faire face à la problématique

organisationnelle et en raison du contexte sanitaire limitant les déplacements. Le plus souvent, l'agent a été concerté pour recueillir son accord. Pendant la crise sanitaire, pour respecter les mesures de distanciation, les médiations ont été organisées dans des salles communales mis à disposition des parties et du médiateur.

2 CDG organisent des médiations uniquement hors des locaux du CDG:

- Le CDG 66: Les médiations ont lieu dans la salle des expertises prêtée du Conseil de l'ordre des Avocats
- Le CDG 40 : Les médiations ont lieu en dehors du CDG, dans les locaux d'un établissement d'accueil de personnes en situation de handicap avec lequel le CDG des Landes a conventionné pour pouvoir disposer de deux salles de réunion.

S'agissant de la réception des saisines, dans tous les Centres, les parties ont la possibilité de saisir le médiateur par courrier. De plus, 80% des Centres de Gestion disposent d'une boîte mail dédiée pour la réception des saisines relatives à la MPO. Les boîtes mails dédiées permettent d'assurer la confidentialité.

11 Centres de Gestion proposent un formulaire téléchargeable sur leur site internet.

3) Les relations des CDG avec les juridictions administratives

37 Centres de Gestion ont des relations avec le tribunal administratif de leur ressort dans le cadre de la mise en œuvre de l'expérimentation.

Ce lien, déjà très formalisé dès 2018 se poursuit et se poursuit en 2021. Les échanges sont particulièrement utiles et appréciés par les Centres qui bénéficient de conseils et de précisions sur le périmètre de la MPO. Il s'agit pour les CDG d'un interlocuteur de référence.

Les liens entre les TA et les CDG se sont renforcés dans le cadre de contacts administratifs ponctuels entre les cadres juridiques et le tribunal administratif en vue de la transmission des dossiers MPO.

Ces liens se matérialisent soit à travers l'organisation de réunions en commun, ponctuelles ou régulières et de contacts téléphoniques et/ou par mail.

Les relations CDG-TA portent sur les éléments les suivants :

- 12 CDG sont en lien avec le TA de leur ressort sur la recevabilité des saisines et le champ d'application de la MPO;
- transmission des procès-verbaux de fin de médiation au TA (CDG de Vendée, CDG de Gironde) ;
- transmission de dossiers MPO par le TA vers le CDG ;
- Les actions de promotion de la médiation ont moins été engagées cet année en raison du contexte sanitaire ;

De plus, on constate que les TA ont bien identifié la compétence des CDG en matière de MPO. En effet, sur la période concernée 2020-2021, 20 médiations ont été transmises par les juridictions administratives vers les CDG. Au total, 11 CDG ont reçu des demandes de médiations de la part des TA (article 6 du décret 2018-101 du 16 février 2018).

Ces données sont sensiblement similaires aux années précédentes. Selon le rapport 2020, 13 CDG ont reçu des dossiers transmis par la juridiction administrative et au total 24 dossiers ont été transmis par les TA.

On constate donc que la collaboration TA-CDG contribue à poursuivre la valorisation de la MPO et renforcer l'expertise des CDG en matière de médiation de manière plus large.

4) Les outils spécifiques mis en place par les Centres de Gestion

La plupart des Centres de Gestion ont des pages ou rubriques dédiées sur leur site Internet et ont réalisé des plaquettes qu'ils ont transmises aux collectivités pour communiquer sur le dispositif. Cette communication est complétée par la réalisation de notices d'informations ou de livrets pratiques, aussi bien pour les agents que pour les employeurs.

L'ensemble de ces documents ont été réalisés et publiés en 2019. La communication se poursuit en 2021 sur la base de ces mêmes supports en version papier ou numérique.

Pour les saisines, certains CDG continuent à mettre en ligne des imprimés / formulaires et même des possibilités de saisines en ligne du médiateur. Certains Centres mettent également à disposition une liste d'actes concernés par la MPO.

Si en 2020, les CDG se sont particulièrement appliqués à développer une communication de proximité à travers de réunions dans les territoires, en 2021, les actions de promotions de la mission n'ont pu être totalement mises en œuvre. Des visioconférences ont été mises en œuvre par certains CDG pour sensibiliser les collectivités à la médiation mais l'ensemble des actions prévues sur la période n'ont pu être engagées.

VI) Bilan qualitatif et quantitatif des saisines et médiations traitées

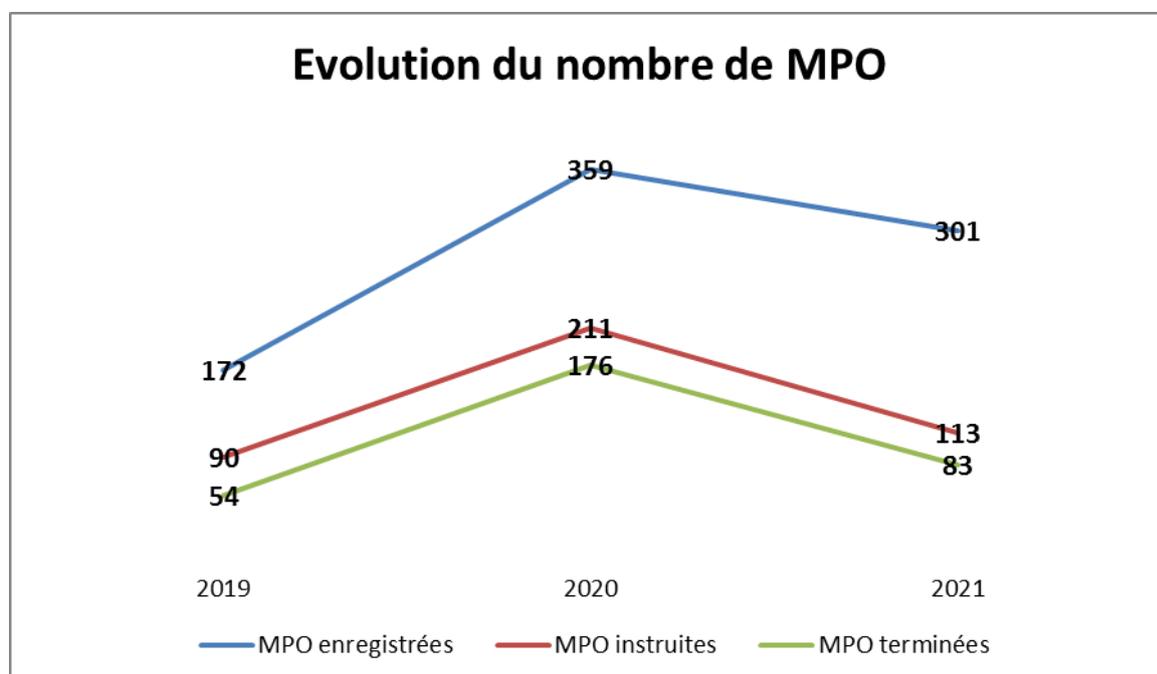
1) Eléments statistiques sur les médiations engagées et traitées (cf. tableau récapitulatif)

Au total, sur la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, 301 demandes de médiations ont été enregistrées auprès des Centres de Gestion soit en moyenne 7 par Centre. Le minimum de médiations enregistrées est de 0 et le maximum de 58 (CIG de la Petite Couronne). On note une légère baisse du nombre de saisines puisque ce chiffre était de 359 en 2020 qui avait connu une forte hausse depuis 2019 (172 saisines).

Ce chiffre est cependant à relativiser car il ne traduit pas le nombre réel de médiations engagées par les Centres sur la période. En effet, de nombreuses saisines n'ont pas abouti pour plusieurs raisons (près de 168 saisines rejetées).

Ainsi, 113 médiations ont réellement été instruites sur la période soit en moyenne 3 par Centre de Gestion (minimum: 0 médiation, maximum: 34). Ce chiffre était de 90 lors du bilan 2019 et 211 en 2020.

Globalement, on note que les MPO enregistrées et instruites ont connu une très forte hausse entre 2019 et 2020. L'année 2021 marque pour sa part un fort recul de nombre de médiations qui semble être imputable au contexte sanitaire qui a réduit le nombre de saisines.



Ce graphique met en exergue le développement important de la médiation entre 2019 et 2020. En effet, le nombre de saisines enregistrées et le nombre de MPO engagées sur la période en 2020 ont plus que doublé par rapport au bilan 2019.

La crise sanitaire a cependant eu un effet important sur le développement de la MPO dont on aurait pu attendre une nouvelle croissance après l'évolution observée entre 2019 et 2020.

En 2021, on constate que si les nombre de médiations instruites et terminées pour la période 2021 sont supérieurs à ceux de 2019, les nombre de saisines sont divisés par deux par rapport à 2020. De plus, seulement 27 CDG ont eu à traiter des demandes de MPO sur la période concernée.

67% des CDG ont indiqué avoir noté une forte baisse des médiations engagées en 2021 et particulièrement de mars à septembre 2020. La première période de la pandémie (mars à mai 2020) a pu contrarier le déroulement classique des médiations.

En effet, la situation n'est pas propice à l'organisation des réunions (risque de contaminations, restrictions des déplacements, couvre-feu, port du masque obligatoire...).

L'action des collectivités a été recentrée sur les missions indispensables à la continuité du service public.

Par ailleurs, les confinements successifs et les restrictions sanitaires ont entraîné l'annulation de la quasi-totalité des stages par les organismes de formation, et n'ont pas favorisé les demandes de mobilité ou les projets de réorientation ou de reconversion professionnelle dans le cadre du détachement ou de la mise en disponibilité.

Enfin, le travail en présentiel sur site s'est largement effacé au profit du télétravail, et les agents dits « vulnérables » face au covid-19 ont été placés en autorisation spéciale d'absence, certains depuis mars 2020.

La période a donc été marquée non par les refus de formation professionnelle, de détachement ou de mise en disponibilité ou les refus d'aménagement des postes des agents handicapés ou inaptes à leurs fonctions (2°, 5°, 6° et 7° du I de l'article 1 du décret n° 2018-101 relatif à la MPO), mais par les nécessités de réorganisation temporaire du service pour lutter contre l'épidémie de covid-19, par le télétravail et la protection de la santé des agents, soit des thèmes exclus du champ de la MPO.

De plus, les échéances électorales et les changements de municipalité ou de bureau ont pu contribuer à mettre en suspens les éventuelles demandes de médiation.

- **Le cas des saisines n'ayant pas conduit à une MPO**

Sur la totalité des saisines enregistrées par les CDG sur la période, 168 ont été rejetées, soit 55% du total des médiations enregistrées. Ce chiffre est très supérieur au taux de saisines rejetées issu du bilan 2019 (47%) et 2020 (41%).

Plusieurs justifications apparaissent :

- 109 concernaient des décisions hors cadre de la MPO ;

- 25 étaient des décisions émanant de collectivités n'ayant pas conventionné pour l'expérimentation ;
- 25 demandes incomplètes : les agents n'ont pas donné suite à la demande de complément d'éléments pour l'instruction de leur dossier ;
- 6 cas de délais de recours forclos ;
- 3 pour absence de décision administrative individuelle défavorable (implicite ou explicite) ;

Ainsi, on constate que près des 2/3 (65%) des demandes rejetées concernent des décisions hors champ d'application de l'expérimentation. Cette proportion est inférieure supérieure au chiffre relevé lors du bilan 2020 (70%%) mais sensiblement similaire au taux de 2019 (64% de saisines hors champ de l'expérimentation).

Le bilan 2019 laissait apparaître que 85 saisines avaient été rejetées. Ce chiffre double pour le bilan 2020 (106) et se maintient en 2021 (109). Cependant, cette constatation est cohérente au regard de la proportion semblable du nombre de saisines enregistrées sur la période.

Les demandes hors champ de la MPO concernaient :

- pour 11 cas, des questions disciplinaires (contestation de sanctions...)
- 8 cas, refus d'octroi ou de prolongation d'un congé de longue maladie ou de longue durée
- 6 cas de non renouvellement d'un contrat
- 5 cas, des questions de harcèlement
- 5 cas, un litige d'ordre personnel, problème de management ou de communication
- 5 cas de contestations de l'avis de la commission de réforme ou du comité médical
- 5 cas de refus de versement des allocations chômage
- 4 cas de changement de fonctions ou d'affectation suite à une réorganisation de service
- 4 cas de refus de reconnaissance d'un accident de service
- 3 cas de refus de reconnaissance d'une maladie professionnelle
- 3 cas relatifs à l'inscription à sur la liste de promotion interne
- 2 cas de révision de l'entretien professionnel
- 2 contestations d'expertise médicale
- 2 cas de refus de transmission de documents administratifs
- 2 cas relatifs à la mise en disponibilité d'office pour motif médical

Les autres demandes concernaient entre autres :

- Inexécution d'une décision de justice portant sur une suppression d'emploi
- Radiation des cadres
- suppression de poste
- licenciement
- Mise à la retraite d'office pour invalidité
- Rupture d'un contrat en cours de période d'essai
- Prorogation de stage
- Refus de demande de révision du CREP
- Refus de transmission de documents administratifs
- Délai de jugement du tribunal administratif s'agissant d'une requête contentieuse en cours
- Peur de discriminations à la reprise du travail après un congé de maladie
- Problème organisation du travail d'un service d'aide à domicile

Par rapport au bilan 2020, on constate une continuité dans la diversification des demandes de MPO sur certains sujets n'entrant pas dans le cadre de l'expérimentation. Les demandes hors champ ayant particulièrement augmenté sont celles relatives à la santé au travail sans doute en corrélation avec la situation de crise sanitaire. Les saisines relatives aux questions de sanctions disciplinaires restent les plus nombreuses et fréquemment rencontrées par les CDG.

De plus, trois demandes n'ont pu conduire à l'engagement effectif d'une MPO :

- 2 agents n'ont pas donné suite à leur saisine après l'annonce de l'annulation de la première réunion de médiation du fait des mesures de confinement.
- 1 agent est resté injoignable après sa saisine du médiateur (souffrant selon la DRH de sa collectivité d'un problème d'addiction).

Les motifs justifiant que les demandes de MPO n'aient pas conduit à l'engagement effectif d'une MPO sont :

- Refus d'une collectivité de poursuivre la démarche avec l'agent
- Mobilité de l'agent vers une autre collectivité
- Des conditions de médiations jugées non réunies par les médiateur· (absence de postures de coresponsabilité, discours en inadéquation avec la mise en place d'une rencontre pour l'une des parties prenantes)
- La collectivité n'a pas souhaité entrer en médiation
- La collectivité a fait droit à la demande de l'agent et ne souhaite plus entrer en médiation

Tableau récapitulatif des médiations enregistrées, instruites et terminées par les Centres de Gestion (Bilan 2021)

CDG	MPO enregistrées	MPO instruites	MPO terminées	Accord des parties	Fin avant le terme	Echec de la MPO
CDG Aisne 02	6	4	4	2		2
CDG Aude 11	2	2	2	1	1	
CDG Aveyron 12	2	1	1	1		
CDG Charente-Maritime 17	0		1			1
CDG Côtes-d'Armor 22	0	0	0			
CDG Drôme 26	4	0	0			
CDG Eure 27	3	1	1			1
CDG Finistère 29	5	1	1		1	
CDG Gard 30	6	0	0			
CDG Gironde 33	18	3	6	4		2
CDG Ille-et-Vilaine 35	1	1	1		1	
CDG Indre-et-Loire 37	5	1	1	1		
CDG Isère 38	10	2	2		2	
CDG Landes 40	11	2	2	2		
CDG Haute-Loire 43	0	0	0			
CDG Loire-Atlantique 44	35	2	5	3		2
CDG Maine-et-Loire 49	1	0	0			
CDG Manche 50	2	1	1			1
CDG Meurthe-et-Moselle 54	0	0	0			
CDG Moselle 57	11	3	3	3		
CDG Nord 59	11	4	8	3		5
CDG Pas-de-Calais 62	9	3	3	3		
CDG Puy-de-Dôme 63	0	0	0			
CDG Pyrénées-Atlantiques 64	3	2	3	3		
CDG Hautes-Pyrénées 65	5	4	1	1		
CDG Pyrénées-Orientales 66	3	3	3	2		1
CDG bas-Rhin 67	1	0	0			
CDG Rhône 69	9	7	1	1		
CDG Haute-Saône 70	0	0	0			
CDG Saône-et-Loire 71	7	2	2			2
CDG Savoie 73	13	5	4	2		2
CDG Haute-Savoie 74	4	1	1	1		
CDG Seine-Maritime 76	1	1	1	1		
CDG Tarn 81	1	1	0			
CDG Vendée 85	8	4	4		2	2
CDG Vienne 86	1	0	0			
CDG Yonne 89	0	0	0			
CDG Guadeloupe 971						
CDG Martinique 972						
CDG Guyane 973	1	0	0			
CIG Petite Couronne	58	18	17	11	3	3
CIG Grande Couronne	44	34	4	1		3
TOTAL	301	113	83	46	10	27

Il existe un écart pour certains CDG entre les médiations engagées et les médiations terminées. Cet écart s'explique par la conclusion de médiations engagées sur la période de référence précédente 2019-2020

▪ Les types de saisines traitées par les Centres

Pour rappel, l'article 1^{er} du décret du 16 février 2018 prévoit 7 cas entrant dans le champ de la MPO:

1° Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération (traitement, indemnité de résidence, supplément familial de traitement et autres indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire)

2° Les décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement

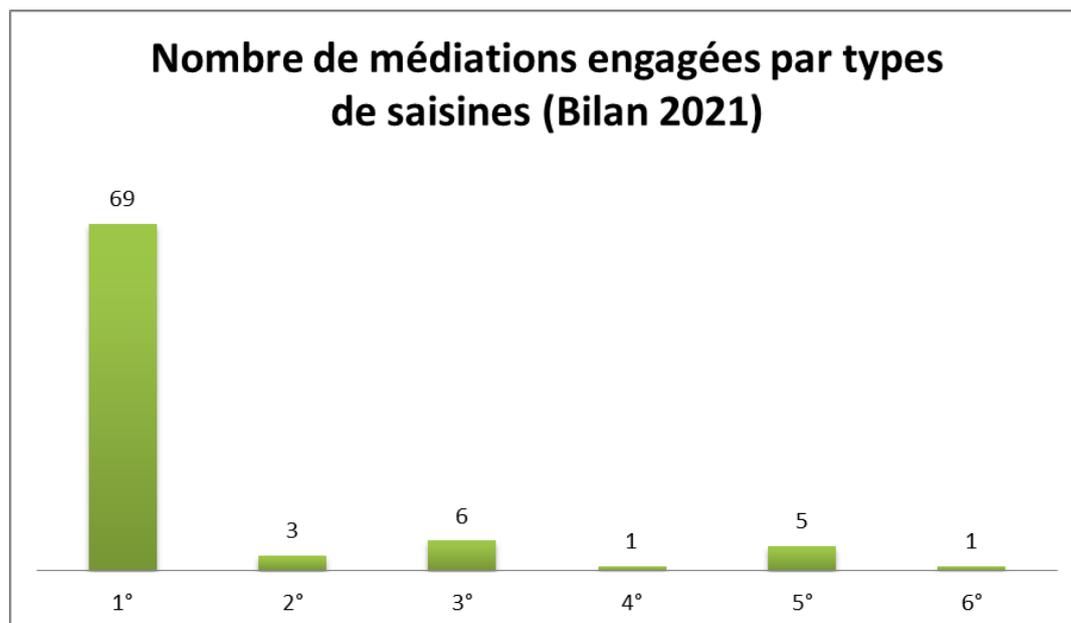
3° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement

4° 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 obtenu par promotion interne

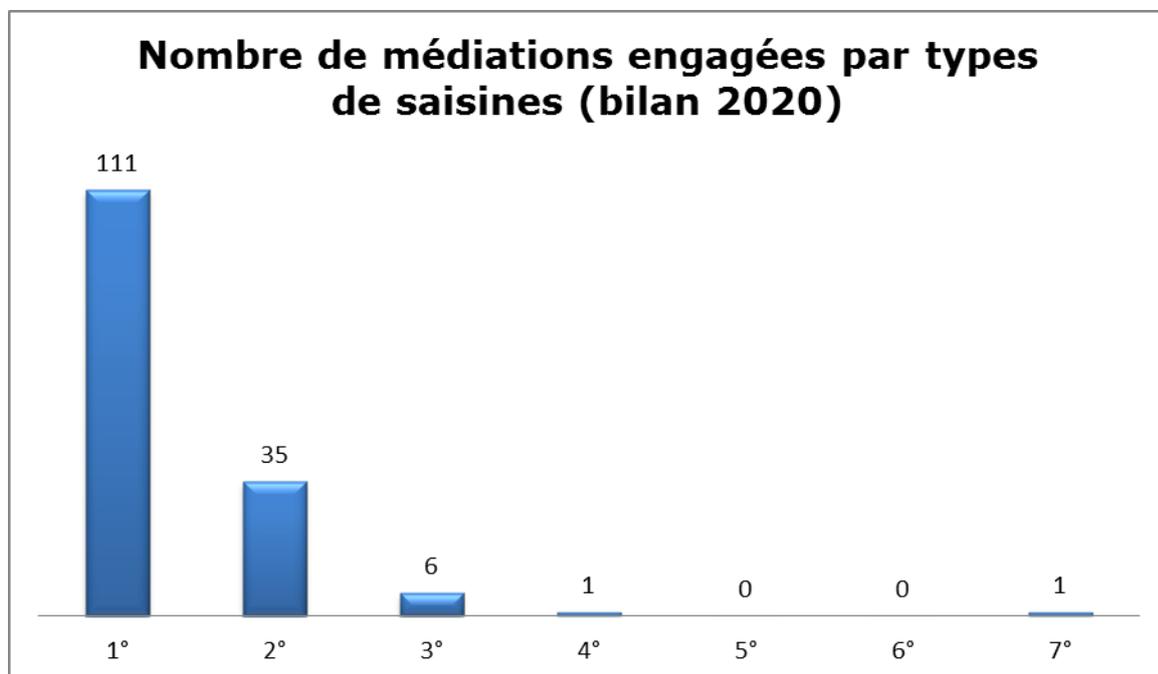
5° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie

6° Les décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés

7° Les décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires reconnus inaptes à leurs fonctions.

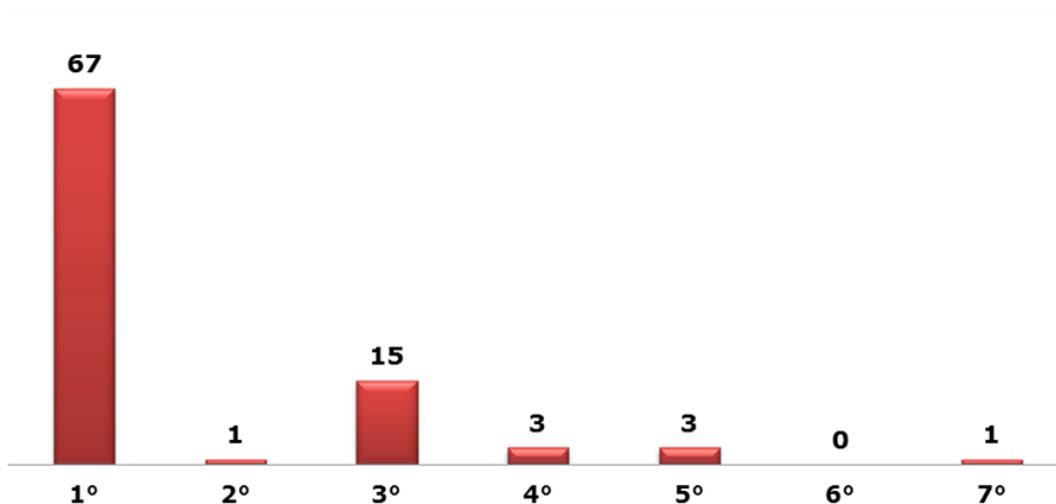


Le bilan ci-dessus est effectué sur la base des 83 médiations définies en annexe n°1. Il est à noter que le total est supérieur à 83 car 2 médiations relevaient à la fois de plusieurs types de saisines.



Comparaison avec le nombre de médiations engagées par types de saisines (bilan 2019)

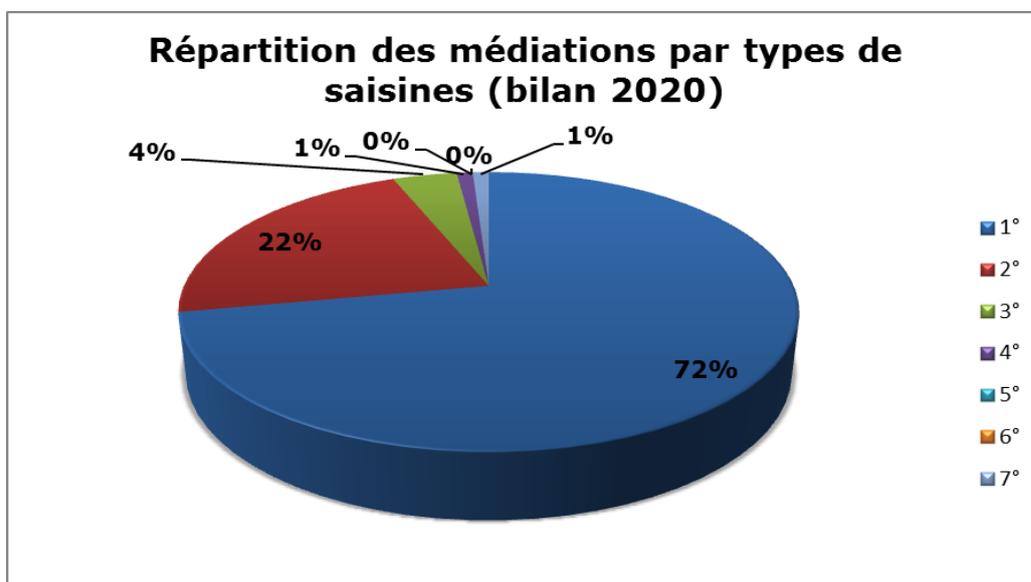
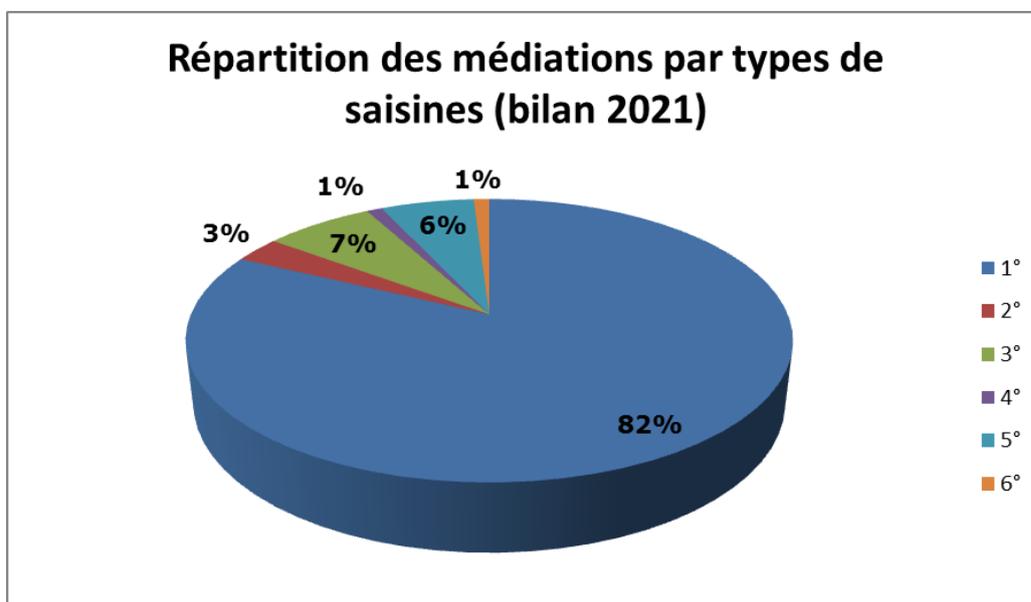
Nombre de médiations engagées par types de saisines prévues par le décret du 16 février 2018



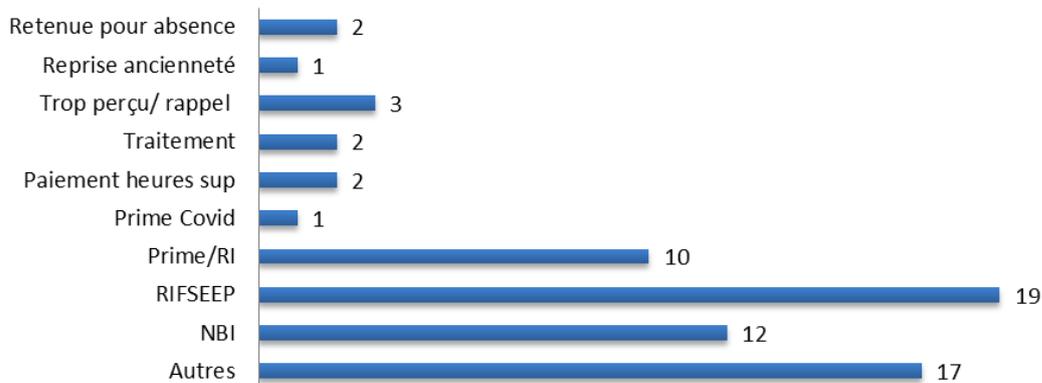
Sur les 83 médiations terminées en 2021, on constate que 83% des saisines enregistrées par les Centres de Gestion sur la période concernée concernent des décisions administratives individuelles défavorables relatives à la rémunération (refus d'attribution d'une NBI, arrêté portant modification du régime indemnitaire, rappel de sommes indues, refus de maintien de la rémunération antérieure après transfert de l'agent...).

Ce chiffre est sensiblement supérieur à celui de 2019 (75%) et 2020 (72%). La question de la rémunération reste donc centrale dans le dispositif de MPO.

Hors ce cas de figure particulier, les proportions de répartition par types de saisine restent sensiblement comparable par rapport aux bilans 2019 et 2020.



Répartition en nombre de MPO concernant des décisions relatives à la rémunération (bilan 2021)

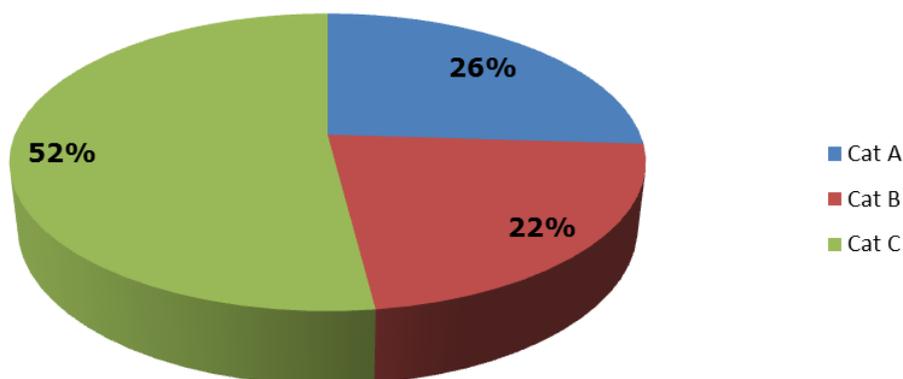


Les demandes de médiation concernent très majoritairement les décisions individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération. On constate que les décisions relatives au RIFSEEP (27%) et à la NBI (17%) sont les plus nombreuses parmi les demandes de MPO sur cette thématique. Viennent ensuite des thématiques sur les primes et le régime indemnitaire de manière générale (14%).

On peut noter qu'une médiation a eu lieu sur un des sujets de rémunération directement issu de la crise sanitaire, celui de la prime covid.

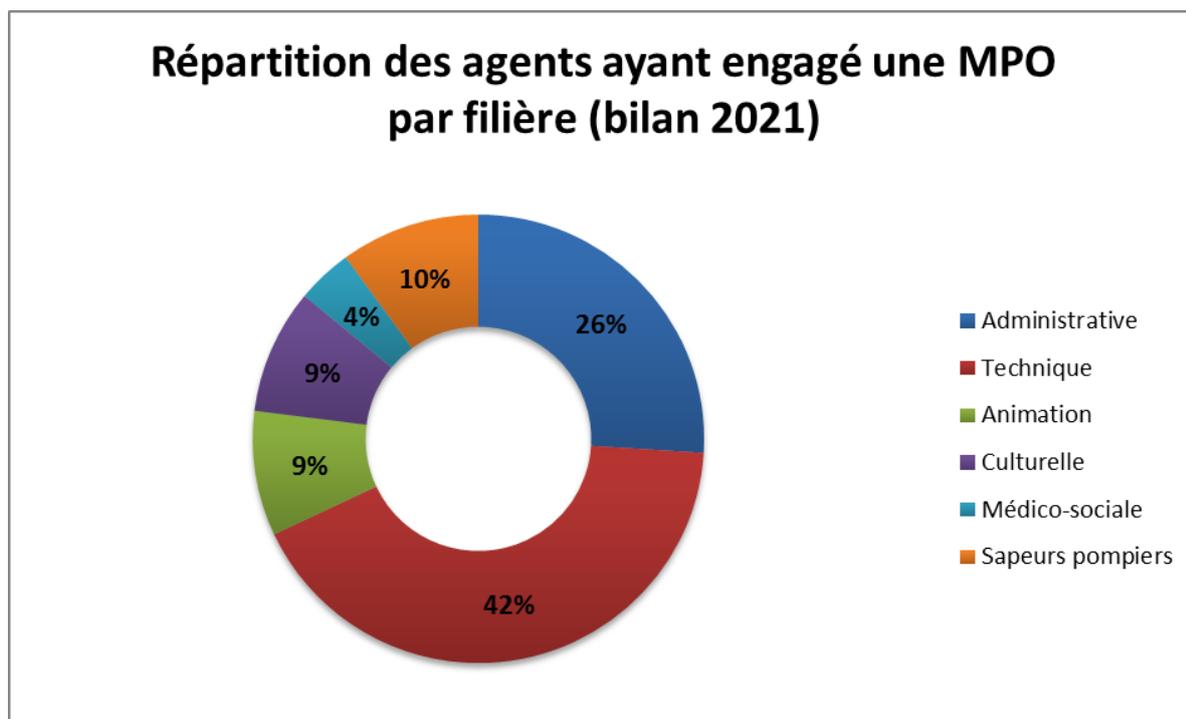
- **Le profil des agents ayant saisi le médiateur du CDG**

Répartition des agents ayant engagé une MPO par catégorie (bilan 2021)



On remarque que la moitié des agents ayant saisi le médiateur et ayant donné lieu à une MPO sur la période concernée sont des agents de catégorie C (52%). Cette donnée peut paraître importante mais elle est à relativiser par rapport au poids de chaque catégorie au sein de la Fonction Publique Territoriale.

Ainsi, la catégorie C est sous-représentée puisqu'elle représente 76% des agents de la FPT (DGCL 2018). À l'inverse les agents de catégorie A et B sont surreprésentés en matière de MPO. Ainsi, les agents de catégorie B représentent 22% des saisines tandis qu'ils composent 14% de la FPT. De la même manière, les agents de catégorie A représentent 26% des saisines tandis qu'ils représentent un peu plus de 9% du total des agents de la FPT.



On remarque que les filières technique (42%) et administrative (26%) représentent la majorité des agents ayant fait l'objet d'une MPO auprès du CDG. Ces données sont quasi proportionnelles au poids de chaque filière au sein de la FPT. Ainsi la filière technique représente 42% des MPO tandis qu'elle représente 47% des agents de la FPT (Chiffres DGCL 2018). La filière administrative représente 26% des MPO et 21% du total des agents de la FPT. Les filières culturelle (9% des MPO et 5% de la FPT), animation (9% des médiations et 4% de la FPT) et sapeurs-pompiers (10% des MPO pour 2% de la FPT) sont plutôt surreprésentées en matière de médiation.

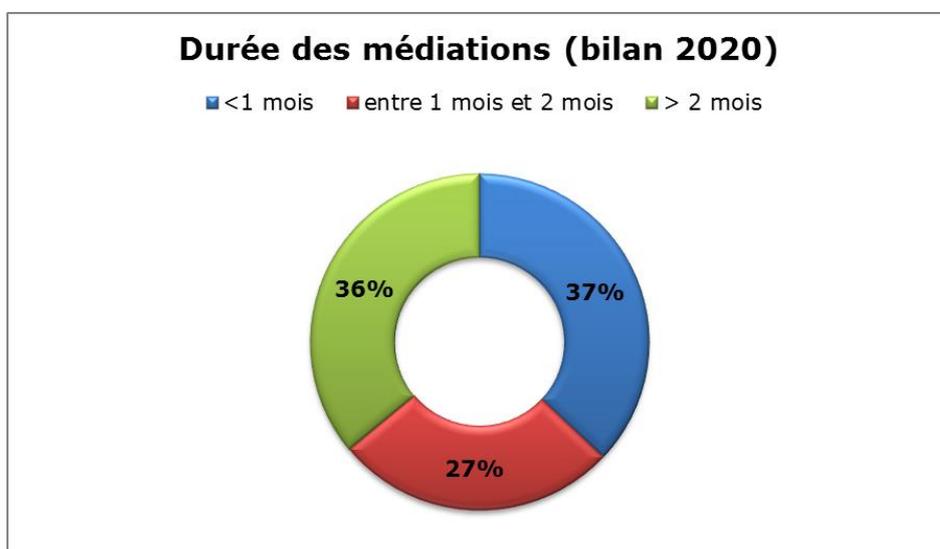
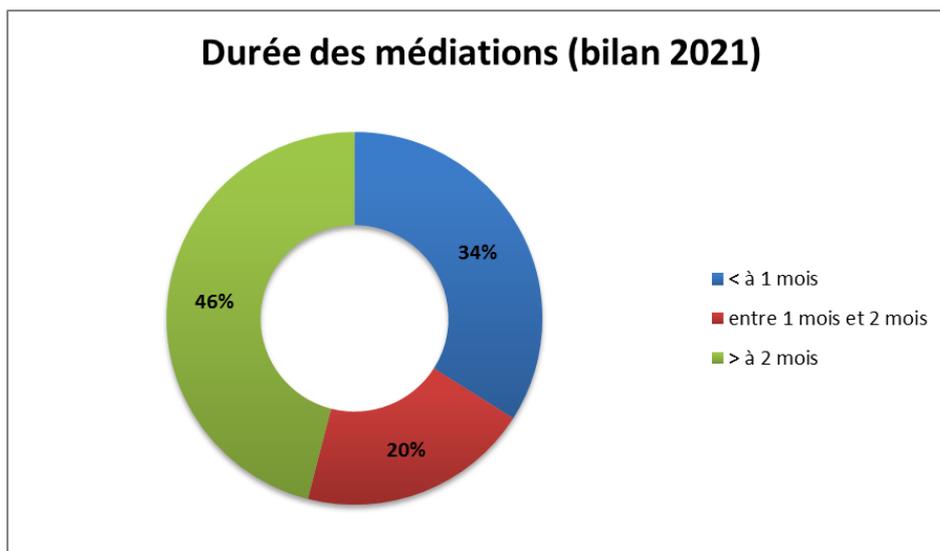
2) Le déroulement des médiations

▪ Durée des médiations

S'agissant de la durée des médiations terminées, la durée moyenne est d'environ 3 mois. Cette moyenne est légèrement supérieure aux bilans 2019 et 2020 où la moyenne se rapprochait de 2 mois. En effet, si la crise sanitaire a eu pour effet de diminuer le nombre de médiations, les CDG ont dû s'adapter et recourir dans la mesure du possible aux outils de visioconférence, de mails et de téléphonie afin de poursuivre les médiations engagées.

Cependant, les incertitudes liées à la durée de la crise sanitaire ont eu pour effet de prolonger certaines médiations en cours.

Les situations restent assez hétérogènes en fonction des cas de saisines. En effet, certaines médiations sont conclues au terme d'une séance d'une heure tandis que d'autres peuvent exceptionnellement s'étaler sur une durée de 16 mois. Cependant, les cas de médiations supérieures à une durée de 6 mois sont assez rares même si leur nombre est supérieur aux années précédentes.



On constate en 2021 que la part des médiations ayant une durée de plus de 2 mois a augmenté par rapport aux autres années. On note donc une augmentation de la durée des médiations en raison du contexte de crise sanitaire.

▪ **Modalités et nombre de séances**

En moyenne, sur la totalité des médiations terminées, entre 3 et 4 séances sont nécessaires pour arriver au terme du processus. Cette moyenne est similaire à celles de 2019 et de 2020. On trouve également une certaine hétérogénéité des situations. Certaines médiations sont conclues en une séance unique, d'autres peuvent nécessiter jusqu'à plusieurs séances sur plusieurs mois.

Les modalités d'organisation des séances sont assez variables. Il peut s'agir :

- D'entretiens individuels ;
- D'entretiens collectifs ;
- D'entretiens téléphoniques ;
- D'échanges de courriels.

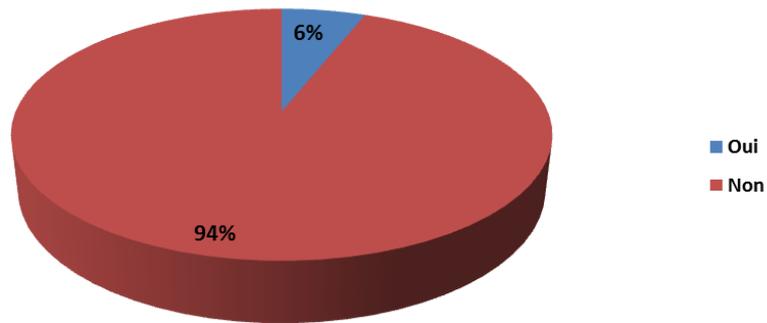
Si certaines médiations nécessitent des rencontres physiques entre les parties, d'autres médiations peuvent se dérouler uniquement à distance *via* des échanges de mails ou des entretiens téléphoniques. On note d'ailleurs un fort recours aux outils permettant d'échanger à distance puisque la moitié des médiations (44 MPO) sur la période ont eu recours à des échanges par téléphone et/ou par visioconférence. Ce recours est beaucoup plus important que pour les années précédentes (12 cas pour le bilan 2020 contre 8 cas pour le bilan 2019).

▪ **Les cas de suspension de décisions contestées**

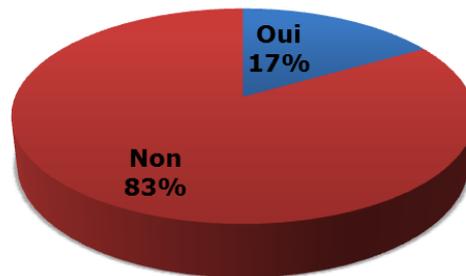
Sur les 83 médiations terminées, les Centres ont indiqué que dans 5 cas (6%), la décision contestée a été suspendue dans l'attente de la fin de la médiation. Ainsi, dans la très grande majorité des médiations, les décisions continuent à produire leurs effets. Cette moyenne était inférieure aux taux de 2019 puisque le taux de suspension des décisions contestées était de 11% en 2019 et de 17% en 2020.

Sur les 5 décisions ayant fait l'objet d'une suspension, 3 concernait des décisions relatives à la rémunération, une portait sur une décision relative à la réintégration et une autre sur une décision relative à la formation.

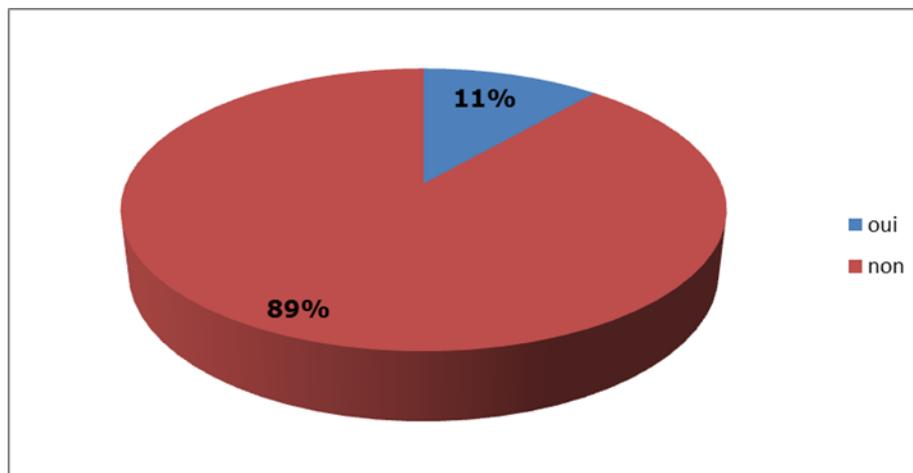
Taux de suspension de la décision dans l'attente de la fin de médiation (bilan 2021)



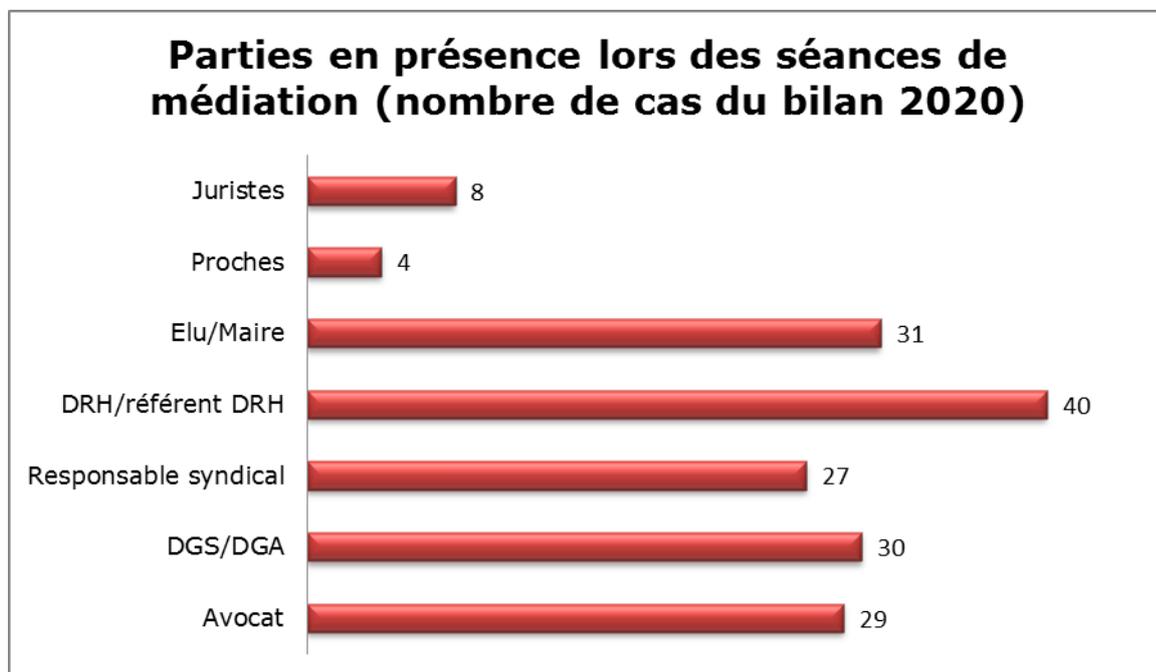
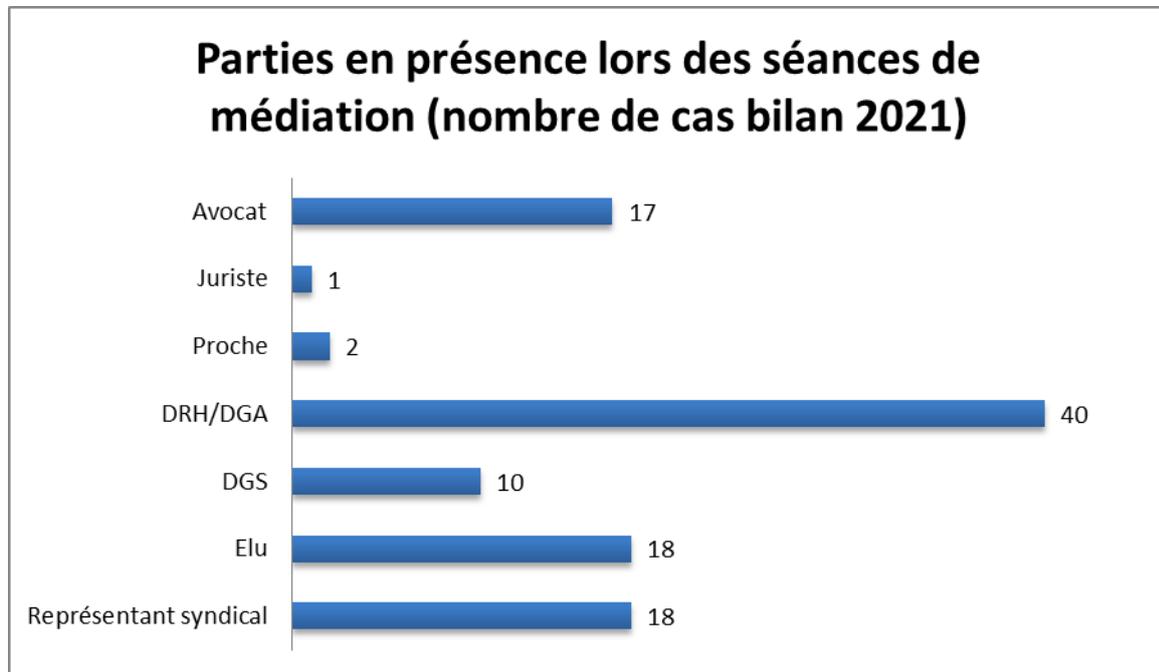
Taux de suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation (bilan 2020)



Taux de suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation (bilan 2019)

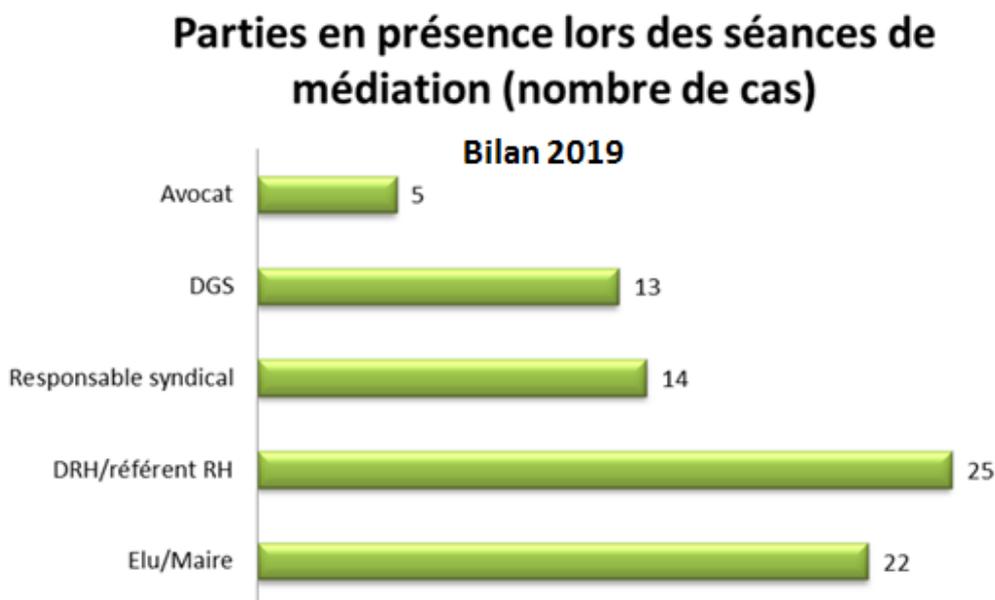


- **Les parties en présence lors des séances**



Parmi les médiations terminées et s'agissant des parties en présence lors des séances de médiation, on constate que les agents sont parfois accompagnés de responsables syndicaux ou de représentants du personnel (18 cas). On note également que dans 2 cas, les agents sont accompagnés par leurs proches.

Dans 17 cas, l'une et/ou l'autre des parties (le plus souvent l'agent) fait appel à un avocat.



Du côté de l'employeur, soit le maire traite directement avec l'agent, soit celui-ci est représenté ou accompagné par un représentant des ressources humaines ou le Directeur Général des Services de la collectivité ou de l'établissement. Les services juridiques de la collectivité sont également présents lors des séances de médiation (1 cas) lors desquelles ils accompagnent les employeurs.

Globalement, il ressort du bilan 2021 une confirmation de l'importance de la présence des tiers aux parties. Cette présence se traduit particulièrement par une représentation plus importante des fonctions RH du côté de l'employeur, les élus ayant été mobilisés sur des sujets d'urgence en raison de la crise sanitaire sont moins présents lors des séances de MPO pour cette année. Les données confirment également que les agents sont pour la plupart soutenus soit par un avocat, soit par un représentant syndical.

- **L'influence de la présence des tiers sur le déroulement et l'issue de la médiation**

Plus de la moitié des CDG expérimentateurs (24) estime que les tiers sont des facilitateurs dans le déroulement de la médiation.

Ces CDG estiment que le tiers, en reformulant les propos du médiateur ou d'une partie a permis une meilleure compréhension de l'échange par la partie qu'il conseille. Ils apportent un regard extérieur et sont très important dans la recherche de solutions adaptées.

Les tiers rassurent et apaisent la partie qu'ils accompagnent par leur simple présence (la démarche de médiation peut être impressionnante et difficile), ils constituent un réel soutien.

L'expérience montre que la présence de tiers (particulièrement des avocats) constitue plutôt un facteur positif : explicitation de la requête de l'agent, pertinence des arguments développés par les parties, modération dans l'expression. Les tiers sont donc des facilitateurs et très important dans le déroulement de la médiation.

En revanche, la durée de la médiation s'en trouve parfois prolongée car les tiers préfèrent prendre le temps de vérifier chaque point avant de programmer une nouvelle rencontre.

- les représentants syndicaux connaissent bien la situation des agents accompagnés et leur présence peut être un atout dans l'approfondissement des échanges entre les participants.
- Les conseillers juridiques sont utiles pour la rédaction des accords de médiation.
- Les avocats sont souvent des points d'appui dans ces démarches, il est important de faire des points avec eux avant et après chaque session de médiation. Ils ont aussi un appui pour la rédaction du protocole d'accord.

4 CDG relèvent toutefois que le processus de médiation n'est pas nécessairement facilité dans la mesure où les tiers sont parfois insatisfaits de l'accord alors qu'il semble convenir à l'agent. A l'inverse, laisser la parole à des tiers permet également de mettre moins d'affect dans le dialogue.

Dans certains cas, les tiers n'ont pas contribué à faire avancer le processus mais ont davantage joué le rôle de perturbateur en partie dû à leur méconnaissance de la médiation

Certains avocats forment une confusion de la MPO avec d'autres modes alternatifs de règlement des conflits et ne connaissent pas toujours bien la procédure une fois que la MPO est terminée.

S'agissant des requêtes rejetées faute de MPO, la présence des avocats peut parfois complexifier et allonger le processus. En effet, la question du règlement de leurs honoraires liés à la rédaction de la requête initiale et à l'assistance au cours des réunions peut poser difficultés.

- **La définition des modalités d'intervention des tiers au processus de médiation**

Lorsque des tiers apportent un appui aux parties dans le cadre de la médiation, la plupart des CDG aménagent des modalités de présence et d'intervention afin d'assurer le bon déroulement du processus et d'assurer la qualité des échanges.

Ces modalités se traduisent de plusieurs manières, celles-ci étant complémentaires :

- Lorsque des tiers aux parties interviennent, le médiateur prévient l'autre partie de leur présence (si la saisine a été rédigée par un avocat par exemple, ou si un représentant syndical ou un conjoint sera aux côtés de l'agent lors d'une rencontre plénière) ;
- Avant la réunion plénière, des réunions séparées sont organisées pour expliquer la procédure et le cadre de la MPO. Les règles de déroulement de la médiation sont expliquées aux parties et aux tiers au début du processus (ne pas interrompre la parole, veiller à ce que la partie accompagnée puisse bien s'exprimer, possibilité d'interrompre l'entretien ou de demander à l'accompagnant de sortir, avec accord de la partie concernée, si sa présence complexifie la médiation au lieu de la faciliter) ;
- Les parties doivent rester au cœur du dispositif. En présence de tiers, le médiateur prévient qu'il s'adressera en priorité aux parties et que les accompagnants peuvent intervenir, sans monopoliser la parole tout le temps de la réunion. Le CDG demande à ce que ce soit l'agent concerné qui s'exprime et le tiers doit être présent surtout pour soutenir l'agent et le conseiller. Ce tiers peut prendre la parole pour rajouter un élément oublié par l'agent mais ne s'exprime pas à sa place ;
- Durant les séances plénières, des interruptions sont aussi proposées et le temps de parole est organisé par le médiateur. Ainsi, il peut être demandé de prendre un temps de concertation entre la partie prenante et son tiers-soutien pour échanger au cours de la médiation, si besoin ;
- Les tiers signent un engagement de confidentialité.

En toutes hypothèses, les CDG indiquent que le médiateur est le seul maître de l'organisation du processus de médiation. Si le cadre est nécessaire (rappel des règles), cette organisation peut être variable en fonctions de saisines et le médiateur s'adapte au cas d'espèce.

3) L'issue des médiations traitées (annexe n°1)

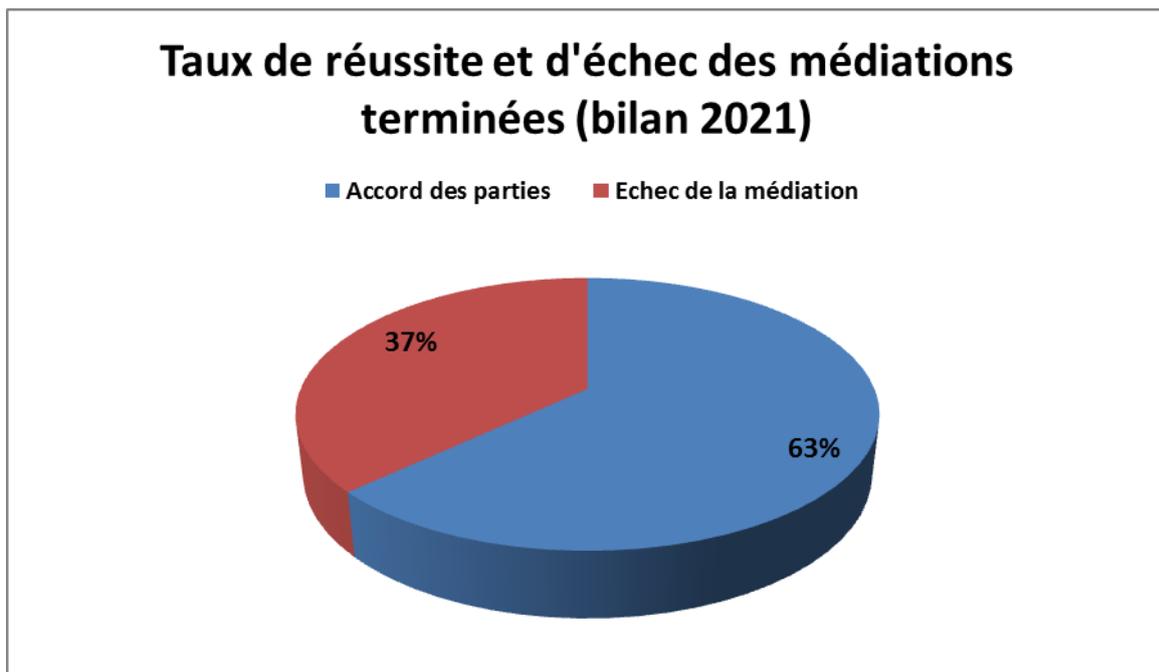
Au total, sur la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021, **83** médiations ont été terminées.

On distingue trois issues aux médiations instruites par les CDG :

- Les parties parviennent à un **accord à leur litige initial** ;
- A la suite au processus de médiation, les parties ne sont pas parvenues à un accord. Dans ce cas, il s'agit de **l'échec de la médiation** en raison du refus d'entente entre les parties ;
- **La médiation prend fin avant son terme**. Dans cette hypothèse, la médiation est interrompue par l'une ou l'autre des parties ne souhaitant pas engager ou poursuivre la médiation ou par le médiateur décidant de mettre fin à la médiation en raison de circonstances particulières.

Parmi celles-ci, sur la période concernée :

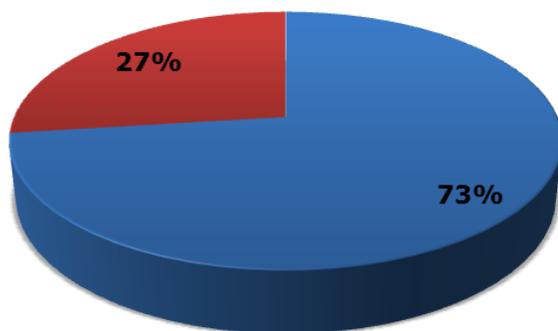
- **46** médiations ont donné lieu à un accord entre les parties
- **27** médiations ont été conclues par un échec.
- **10** médiations instruites ont été interrompues



Le taux de réussite est calculé à partir de l'ensemble des médiations terminées (accord ou échec) à l'exclusion des médiations ayant été interrompues.

Taux de réussite et d'échec des médiations terminées (bilan 2020)

■ Accord des parties ■ Echec de la médiation



Pour 2021, le taux de réussite des médiations terminées est de 63%. Le taux de réussite est donc inférieur au bilan 2020 (73%). Pour rappel, en 2019, le taux de réussite des médiations terminées était également de 63%. On peut donc conclure qu'en moyenne, sur les trois dernières années, les médiations aboutissent à un accord dans 2/3 des cas (67%) Voir annexe n°2.

▪ L'accord des parties

Sur le total des 46 médiations terminées ayant donné lieu à un accord, l'accord total est le plus fréquent. En effet, seuls 3 accords ont donné lieu à un accord partiel, les 43 autres médiations ont donné lieu à des accords totaux.

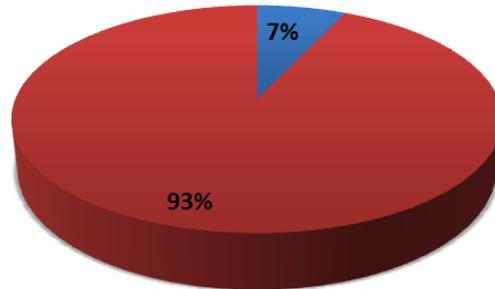
Parmi les accords totaux, on distingue :

- 14 médiations ont donné lieu à une simple acceptation de la décision initiale. Dans ces cas, la simple compréhension de la partie requérante de la décision initialement contestée a permis d'éteindre le conflit.
- 29 médiations ont donné lieu à une modification de la décision initiale dont 5 ont donné lieu à une modification partielle. Dans ce cas l'employeur accepte d'aménager les modalités d'application de sa décision initiale.

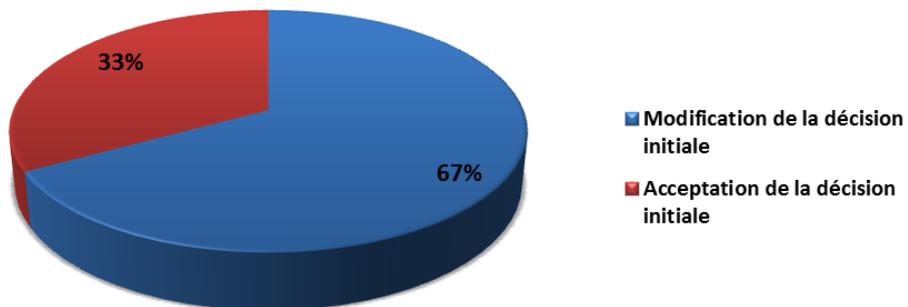
Parmi ces 29 médiations, 24 médiations ont donné lieu à une modification totale. Dans ces cas, l'employeur public retire la décision qui cesse alors de produire ces effets. L'employeur peut ensuite prendre une nouvelle décision pour éteindre le conflit (exemple : remboursement à l'agent des sommes contestées, nouvelle proposition faite à l'agent...)

Nature de l'accord conclu entre les parties (bilan 2021)

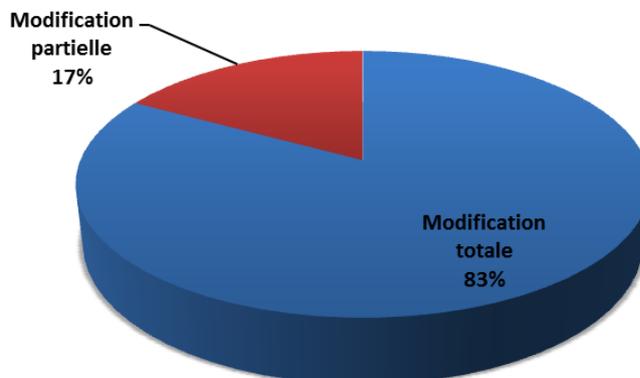
■ Partiel ■ Total



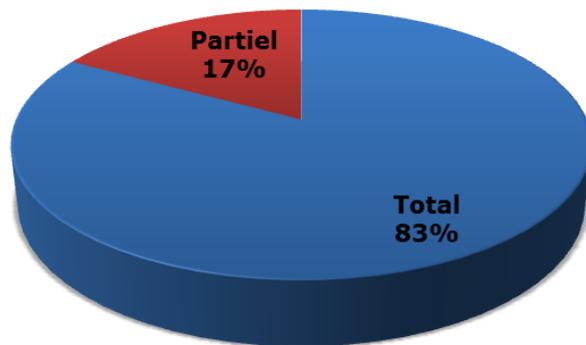
Modalités de l'accord total entre les parties à l'issue de la médiation (bilan 2021)



Nature de la modification de la décision initiale (bilan 2021)

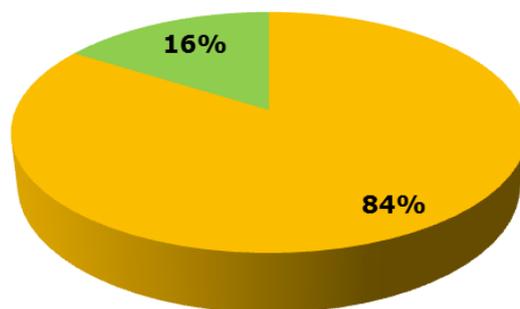


Nature de l'accord conclu entre les parties (bilan 2020)

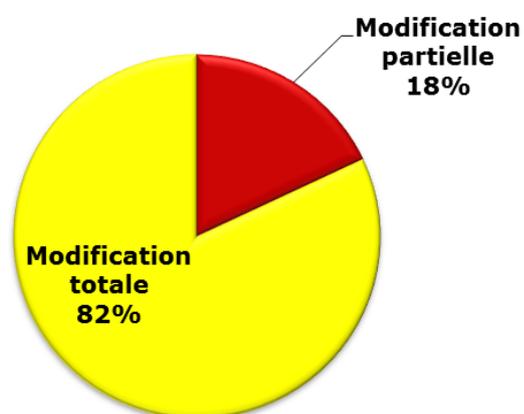


Modalités de l'accord total entre les parties à l'issue de la médiation (bilan 2020)

■ Modification de la décision initiale ■ Acceptation de la décision initiale



Nature de la modification de la décision initiale (bilan 2020)



Pour 2021, on remarque que la très grande majorité des accords conclus entre les parties à l'issue de la médiation sont des accords totaux (93%). Dans le cas des accords partiels (7%), l'accord trouvé ne concerne qu'une partie du litige, une des parties peut saisir la juridiction pour trancher le reliquat de conflit. Ce taux d'accord total est sensiblement supérieur à celui de 2020 (83%). On constate donc que la majorité des accords découlant de la MPO permettent d'éteindre le conflit dans sa totalité.

S'agissant des modalités d'accord total entre les parties, deux tiers des accords impliquent une modification de la décision initiale tandis que pour un tiers des accords, il s'agit d'une simple compréhension des parties impliquant une acceptation de la décision initiale. Le taux d'acceptation de décision initiale (33%) a doublé par rapport à l'année 2020 (16%).

S'agissant de la nature de la modification initiale, les données sont sensiblement similaires aux données issues du rapport 2019-2020. Ainsi 83% des modifications impliquent une modification totale (82% en 2020) et 17% une modification partielle (18% en 2020).

▪ **L'échec de la médiation**

Sur les 83 médiations, 27 ont donné lieu à des échecs. Les échecs ont, pour la grande majorité, lieu à la fin du processus de médiation, seuls 6 cas échecs ont eu lieu en début ou en cours de médiation.

○ **Les motifs évoqués à l'origine des échecs constatés**

Les Centres de Gestion évoquent plusieurs motifs ayant conduit à l'échec de la MPO. Les motifs sont le plus souvent liés à des situations antérieures ou inhérentes aux parties.

Les raisons évoquées par les Centres de Gestion sont les suivantes :

- Instrumentalisation par une des parties (échéance électorale)
- Aucune concession des deux côtés : l'agent était contraint de passer par la MPO mais l'objectif est d'engager un contentieux au TA
- Aucune des deux parties n'a souhaité faire évoluer sa position initiale.
- une réponse souhaitée en droit par l'agent sur une question juridique complexe ne pouvant être apportée que par le juge administratif
- une situation conflictuelle ancienne entre l'autorité territoriale et l'agent (difficultés liées au « passif contentieux » de l'agent et à sa personnalité)
- requête transmise dans le cadre de la MPO sur une décision considérée comme « accessoire » par les parties alors qu'une requête en plein contentieux est parallèlement en cours devant le tribunal administratif pour laquelle l'agent refuse la mise en place de toute médiation à l'initiative du juge.

▪ **Les fins de médiation**

On constate que les fins de médiation sont au nombre de 10 pour le bilan 2021. Elles sont sensiblement moins nombreuses que lors du bilan 2020. En effet, les nombreuses fins de médiations correspondaient à des cas spécifiques rencontrés par des CDG.

Ces fins de médiations correspondent aux situations suivantes :

- abondons par l'agent ;
- Refus de la collectivité de poursuivre le processus de médiation, en raison du fait que l'agent avait quitté la collectivité ;
- L'agent ne donne pas suite à sa demande de médiation ;
- Fin de médiation à l'initiative du médiateur pour manque de diligence de l'agent.

Dans la plupart des cas de fin de médiations, il n'y a pas d'accord mais une meilleure compréhension de la décision et dialogue renoué entre l'agent et son employeur. Les projets de recours contentieux sont le plus souvent abandonnés.

▪ **La formalisation de la décision issue de la médiation**

La très grande majorité des médiations se concluent par un procès-verbal de fin de médiation (85%). Les PV de fin de médiation sont datés, signés par les parties concernées et par le médiateur.

Soit le PV de fin de médiation précise ce qui a été convenu dans l'accord ou les points de désaccord persistants, soit la médiation fait l'objet d'un accord écrit indépendant. Ainsi, 12 médiations ont été conclues par un accord transactionnel écrit.

Certains accords de médiation ont fait, outre le PV de fin de médiation, l'objet d'un document écrit distinct prenant la forme d'un protocole d'accord de médiation ou d'un protocole transactionnel signé par les deux parties.

Dans certains cas, l'accord n'a pas été formalisé car l'administration a fait droit à la demande de l'agent avant que la médiation ne soit terminée.

La signature de cet accord n'a pas toujours été nécessaire :

- soit parce que l'autorité territoriale a fait directement savoir, à l'issue de la séance de médiation, par courrier adressé au médiateur qu'elle acceptait de faire droit à la demande de l'agent concerné et procédait au retrait ou à la modification de la décision contestée.
- soit parce que l'accord a été acté, après la séance, par échange de courriels entre le médiateur et les parties.

VII) L'appréciation de l'expérimentation

Le rapport annuel 2020-2021 des CDG sur l'expérimentation de la MPO constitue le dernier rapport avant la fin de l'expérimentation prévue au 31 décembre 2021. L'appréciation reprend donc les principales observations et remarques de ces trois dernières années afin d'obtenir une vision plus globale de l'expérimentation de la MPO par les CDG.

1) Les difficultés et freins dans la mise en œuvre de l'expérimentation

Si l'expérimentation de la MPO par les Centres de Gestion est perçue de manière globalement positive, certaines difficultés et freins ont pu être rencontrés. Ces points reprennent en grande partie ceux évoqués dans le rapport global 2019 et 2020 :

➤ L'exercice de la mission dans le contexte de crise sanitaire

La période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021 a été particulière et moins significative pour la MPO du fait de la crise sanitaire et des trois confinements. Le faible nombre de saisines, la difficulté à joindre les parties (administrations et agents) et l'allongement de la durée du processus en sont les signes.

Des médiations ont quand même pu être menées, notamment par des entretiens en présentiel dans le cadre de protocoles sanitaires stricts (certaine réticence à utiliser la visioconférence qui fait perdre de la spontanéité aux échanges et limite l'appréhension du langage non verbal).

➤ La délimitation du champ de l'expérimentation prévu par l'article 1^{er} du décret du 16 février 2018

Plus de 83 % des Centres de Gestion évoquent des difficultés dans la définition du champ d'application de la MPO sur certaines décisions. En effet, le champ d'application peut poser des difficultés d'interprétation. Ainsi, des saisines peuvent relever très partiellement de la médiation (exemple : litige portant sur un accident de service, quid de la rémunération).

➤ La limitation du champ de l'expérimentation

Le taux des saisines déclarées irrecevables reste élevé. De nombreux agents saisissent le médiateur hors du cadre de la MPO et, en particulier, en l'absence de réponse ou de réponse défavorable à un recours gracieux (refus

renouvellement contrat, refus CLM, CLD, accident de service, demande de contre-expertises médicales, refus révision CREP...).

L'appréciation de la liste des décisions entrant dans le champ de la MPO s'avère délicate concernant plus précisément les décisions individuelles défavorables relatives à la rémunération.

En effet, certains actes du personnel sont susceptibles de donner lieu à un litige relatif à la rémunération indépendamment de l'objet principal de la décision concernée (ex : mise en disponibilité d'office à demi-traitement dans l'attente de l'avis du comité médical sur une demande de CLM, placement en CMO à demi-traitement suite au refus de reconnaissance d'une maladie professionnelle, refus d'attribution d'un congé bonifié, contrat de recrutement, changement d'affectation imposé conduisant à une baisse de l'IFSE...).

Il peut donc s'avérer difficile pour les collectivités d'identifier les décisions dans lesquelles doivent apparaître ou non la mention des voies et délais de recours à la MPO.

Des saisines peuvent porter sur une situation conflictuelle complexe avec la collectivité incluant un ensemble de décisions de nature différente relevant pour partie seulement de la MPO (nombreuses pièces jointes). Il convient d'informer l'agent que les délais de recours contentieux ne sont pas interrompus pour les décisions hors champ.

➤ **Réticence de certaines collectivités à engager une MPO**

Certaines collectivités, notamment les plus importantes ont eu des réticences à s'engager dans le dispositif par crainte d'une multiplication de cas similaires.

Certains employeurs expriment le sentiment d'être « court-circuités » dès lors que le médiateur peut être saisi directement sans recours préalable auprès de la collectivité (évitement du dialogue avec l'employeur).

Cependant, les CDG notent que l'effet "d'appel d'air" craint par certaines collectivités, qui redoutaient d'être submergées de sollicitations pour des médiations, ne semble pas se concrétiser.

➤ **Difficultés liées au processus de médiation**

La nécessité d'être très réactif dans le traitement des saisines, plus particulièrement en ce qui concerne l'appréciation de la recevabilité du dossier au regard du champ MPO, alors même que cette appréciation n'est pas toujours évidente constitue une difficulté pour les médiateurs des CDG. En effet, dans l'hypothèse où la saisine ne relève pas du champ MPO, le délai de recours n'est pas suspendu et il convient donc de répondre très rapidement à l'agent pour qu'il puisse éventuellement déposer un recours auprès du Tribunal administratif.

Le fait même que seulement certains différends entre les agents et leur employeur relèvent de la MPO constitue une limite du champ d'action, d'autant plus que de nombreux domaines éligibles à la MPO se caractérisent par une marge de manœuvre et de négociation très faible. Le rôle du médiateur peut alors se résumer à restaurer le dialogue et expliciter la réglementation.

➤ **Le positionnement du médiateur du Centre de Gestion**

Certains médiateurs ont le sentiment parfois de manquer d'outils pour l'accompagnement des parties, notamment dans des situations de blocage.

Une certaine solitude est parfois ressentie dans ces fonctions de médiateur, notamment face à des situations humainement difficiles. Une solution consiste à échanger entre médiateurs : en ce sens, la constitution d'un réseau des médiateurs des CDG pourrait être bénéfique.

Il existe également une difficulté parfois à cloisonner les fonctions de juriste et de médiateur, surtout sur une matière aussi règlementaire que la rémunération.

Dans certaines collectivités, la qualification du représentant de la collectivité comme étant légitime pour transiger en médiation n'est pas toujours aisée.

➤ **Le manque de culture de la médiation de la part des agents et des employeurs notamment depuis le renouvellement des exécutifs locaux en 2020**

La méconnaissance de la médiation par les nouveaux exécutifs est assez importante. Des campagnes de communication sont mises en œuvre par les CDG à l'occasion de la signature d'avenants pour prolonger l'expérimentation en 2020.

Les agents n'ont souvent pas connaissance du dispositif, et pourraient être amenés à y recourir plus souvent si les collectivités formalisaient les voies de recours sur les décisions. Quand ils en ont connaissance, les agents ne savent pas s'ils entrent dans le cadre de l'expérimentation.

De plus, la culture de la transaction est encore peu développée : pour beaucoup d'employeurs, les litiges ne peuvent être résolus autrement que devant les tribunaux, avec un gagnant et un perdant. Les parties ont tendance à arrêter leur position avant la réunion de médiation, ce qui la transforme plutôt en réunion de négociation.

Il existe également une confusion de certaines collectivités adhérentes, en dépit des efforts d'information et de communication, avec la médiation relationnelle dans les conflits de personnes au sein d'une équipe de travail.

Par ailleurs, la mention de l'obligation de recours au médiateur est rarement portée sur les décisions concernées. Cela traduit encore un manque d'appropriation du dispositif par les employeurs.

Ces raisons poussent les CDG à poursuivre leurs actions de communication auprès des employeurs ayant conventionné.

Focus sur la gestion de la mission MPO pendant la crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID-19 en 2020 et 2021

Malgré la crise sanitaire, les CDG ont poursuivi leur mission de médiation auprès des collectivités adhérentes durant toute la période.

La continuité de la mission MPO a été assurée, pendant la période de confinement du 16 mars au 18 juin 2020, par télétravail pour l'ensemble des tâches pouvant être gérées à distance, à savoir les accusés-réception des saisines enregistrées sur la boîte mail du médiateur, la permanence téléphonique et les réponses aux courriels.

Les médiations ayant déjà donné lieu à une première réunion ont pu se poursuivre par échanges téléphoniques et courriels. Ont été privilégié l'outil téléphone et la visioconférence qui se sont avérés très utiles pour les parties préparatoires.

La visioconférence peut être un bon outil pour les séances de médiation dans la mesure où elle permet aux parties de se voir sans masque. Cependant, un logiciel adapté et sécurisé permettant la création de plusieurs salles virtuelles pour les apartés et le partage des documents en ligne est nécessaire.

D'autres CDG (environ 30%) ont fait le choix du maintien des rencontres en présentiel dès le déconfinement avec l'application stricte d'un protocole sanitaire et des gestes barrières (désinfection tables et chaises, gel, port du masque, distanciation, aération salle). Certains médiateurs ont choisi de ne pas avoir recours à la visioconférence pour les entretiens afin de ne pas enlever une certaine spontanéité dans les échanges et fait perdre le langage non verbal (envisagée pour les entretiens individuels).

En toutes hypothèses, la crise sanitaire a eu pour effet de rallonger la durée de mise en œuvre des médiations, de réduire les saisines et a engendré une moins grande disponibilité des parties.

Expérience du CDG du Nord : Au regard de l'impact de la crise sanitaire sur les activités du CDG59 et du nombre de demandes de médiations durant cette période, la stratégie en matière de MPO a été de tenter de renforcer la professionnalisation de nos médiateurs avec la réflexion autour de la création d'un plan spécifique de perfectionnement à décliner pour l'année 2021-2022: certification validée auprès d'un organisme de médiation, supervision et analyse de pratiques, appui d'experts juridiques interne lors de l'analyse des cas pratiques et des demandes, échanges de pratiques avec d'autres médiateurs MPO de CDG,...

2) Les avantages et intérêts de la procédure

La MPO comprend de nombreux avantages tant pour les agents des collectivités et établissements de la FPT que pour leur employeur.

- Elle permet **d’approfondir la situation à l’origine du différend, de rétablir le dialogue, de clarifier la compréhension par chacune des parties** de la position de l’autre et d’apaiser les tensions, évitant le recours au contentieux pour des affaires qui peuvent se résoudre par le dialogue et l’écoute en dehors des tribunaux.
- Elle est valorisée par les collectivités adhérentes comme une **démarche positive de recherche du dialogue** et d’apaisement des conflits RH et constitue parfois l’occasion pour celles-ci de prendre conscience de certains dysfonctionnements et d’en tirer les enseignements.
- Elle associe les parties elles-mêmes à la **recherche d’une solution adaptée à la situation et permet d’aboutir rapidement et à moindre coût à une solution**, respectueuse de l’ordre public et de l’équité, satisfaisante pour chacune des parties. C’est un processus souple puisque chaque partie est libre de l’interrompre à tout moment.
- Le positionnement du médiateur en qualité d’agent du centre de gestion assurant de façon indépendante sa mission participe à la confiance des parties dans la réussite du processus et contribue à la qualité des échanges.
- **Le dialogue est réinstauré et même en cas d’échec de la médiation.** Les collectivités, elles-mêmes, constatent souvent le manque de communication vers les agents. Elles se réinterrogent sur leur politique de ressources humaines à l’occasion de la MPO. Pour les agents, la démarche est moins formelle que celle engagée devant le TA. Dès lors, le traumatisme et les conséquences professionnelles et/ou personnelles qui peuvent en découler sont beaucoup moins prégnantes que dans une situation contentieuse.

La médiation permet de ne pas traiter la seule surface du conflit présenté mais d’en explorer les causes profondes. Elle ouvre un espace de dialogue et d’écoute aux parties, ce qui, même en l’absence d’accord, permet de restaurer leur relation. En cas d’accord des parties, cela assure une meilleure pérennité dans le temps de son application (sur deux médiations menées cette année, les parties ont informé le médiateur des suites de leur accord plusieurs mois après la fin de la médiation : non seulement les concessions de chaque partie ont fonctionné, mais la relation entre les parties témoignait d’une confiance retrouvée et d’une disparition des tensions). De plus, avec la médiation, chaque partie est actrice du processus : elle ne subit pas une décision.

- La MPO permet d'éviter les recours contentieux devant la juridiction administrative. Les agents et les collectivités y voient des **avantages en termes de coût et de temps de procédure**. D'un côté, elle permet aux collectivités d'expliquer leurs décisions et de désamorcer d'éventuels contentieux, d'un autre côté, elle permet aux agents de faire entendre leurs difficultés et parfois leur souffrance sans avoir à aller jusqu'au contentieux.
- Cette expérimentation donne lieu également à des **échanges constructifs avec les représentants syndicaux et les avocats**, lorsqu'ils interviennent sur les situations concernées.
- Le médiateur aide les personnes à trouver elles-mêmes leur propre solution : elles ne dépendent d'aucune décision extérieure, elles n'acceptent que ce qui correspond à leurs besoins et leurs intérêts. Elles se réapproprient leur litige et elles ne remettent pas en cause leur solution commune.
- L'attribution à titre expérimental de cette nouvelle mission de médiation aux centres de gestion est positive et a permis de **développer le positionnement de nos structures en tant que tiers de confiance neutre et impartial**. Les collectivités ayant délibéré sont volontaires pour promouvoir ce dialogue constructif avec leurs agents. L'intérêt qu'offre la médiation semble bien compris par tous, y compris par les avocats lorsqu'ils sont présents.

3) Les niveaux d'appréciation et de satisfaction des parties

▪ L'appréciation des parties à la médiation

Médiateur : Les médiateurs des CDG constatent que nombre de conflits naissent de maladroites de communication, voire d'absence de communication (et pas forcément de désaccord sur le fond, mais très souvent sur la forme), générant quasi systématiquement un sentiment de déconsidération chez les agents (le manque de considération est le sentiment prédominant rencontré lors des médiations). La médiation apporte, dans un cadre totalement neutre, une facilité et plus de simplicité dans les relations agents / employeurs, ce qui représentent plusieurs avantages.

Employeurs territoriaux : vif intérêt de leur part pour la médiation, certains souhaitant notamment mettre en place d'autres outils facilitant le dialogue au sein de leur collectivité, d'autres nous demandant si un dispositif plus global de médiation serait institué à terme. Le cadre neutre et impartial que leur offre la médiation est apprécié et qualifié de rassurant.

Il importe pour nombre d'employeurs d'écouter, de dialoguer et d'essayer de construire une solution avec leurs agents plutôt que de s'en remettre au juge administratif (même lorsqu'ils sont persuadés que le juge leur donnerait raison). Sur une médiation n'ayant abouti ni à un accord ni à une restauration de la

relation, l'employeur a quand même témoigné de son impression favorable sur cette procédure qui lui a permis de prendre le temps d'expliquer son positionnement et d'essayer de comprendre celui de son agent

Les représentants des collectivités ont également été satisfaits de trouver dans la médiation un moyen de dénouer en toute confidentialité des situations conflictuelles complexes et d'éviter une procédure contentieuse, longue, coûteuse et souvent incertaine.

Agents concernés : même lorsque la médiation n'a pas débouché sur un accord, sensation d'avoir été écouté avec intérêt et impartialité. Le fait que la médiation constitue un espace d'écoute et d'expression, et que chaque partie soit traitée de manière égale, semble synonyme de soutien pour les agents.

Les agents ayant bénéficié d'une MPO ont apprécié le contexte plus apaisé des échanges, la qualité d'écoute et la bienveillance du médiateur. Ils disent s'être sentis pris en considération et écoutés.

Les retours sont très positifs pour les médiés qui ont l'occasion d'échanger dans un cadre adapté et sécurisant.

▪ **L'appréciation de la médiation par les organisations syndicales**

28 CDG indiquent que les organisations syndicales sont plutôt favorables à la médiation.

Les organisations syndicales ont fait preuve de réserve au début de l'expérimentation car elles avaient l'habitude d'endosser le rôle de médiateur, mais après avoir participé à des médiations organisées par le CDG elles y sont favorables et orientent parfois les agents vers le médiateur.

Si initialement les organisations syndicales ont pu avoir l'impression que le CDG s'accaparait une part de leur rôle de médiateur, les syndicats ont pu observer en pratique que la MPO n'intervenait que sur des champs précis. De plus, la MPO n'empêche absolument pas leur travail de terrain, de conseil, de négociation en amont des prises de décision des employeurs.

Au sein de certains CDG, les organisations syndicales sollicitent le Centre afin de mettre en place des médiations (agent/employeur) hors cadre de la MPO.

Les représentants syndicaux constatent avec satisfaction que la MPO fonctionne lorsque des situations bloquées se dénouent. Celle-ci leur apparaît comme une alternative utile au recours contentieux. Ils apprécient le cadre structuré des échanges, la gratuité du processus pour les agents et l'accompagnement impartial du centre de gestion. Ils souhaiteraient a priori que la MPO soit élargie à de plus nombreux domaines : le champ actuel de l'expérimentation leur semblant limité.

Si la place des syndicats est très importante, il est nécessaire de prendre le temps d'expliquer l'intérêt de la médiation, cela facilite ensuite le déroulement de la procédure.

4) Les solutions complémentaires à la MPO mises en place par les CDG

Pour faire face à la demande croissante des collectivités et des agents en matière de médiation, les CDG ont développé des médiations à l'initiative des parties. Ces médiations permettent de faire entrer dans le champ de compétence l'ensemble des saisines n'étant pas prévues par le décret MPO de 2018. Dans cette hypothèse, le CDG propose cette solution aux parties et le médiateur intervient sur les conflits entre l'autorité hiérarchique et l'agent, ou l'autorité territoriale et l'agent.

Ainsi, en 2021, 19 CDG ont mis en place ou projettent de mettre en place une médiation à l'initiative des parties. Seulement 15 CDG prévoyait de recourir à ce type de médiation en 2021. Ce phénomène de développement des médiations alternatives au sein des CDG, le plus souvent par le biais de conventions spécifiques, indique que la culture de la médiation tend à se développer dans le secteur territorial. Les CDG souhaitent d'avantage s'investir dans cette mission pour répondre aux besoins croissants des collectivités et établissements de leur ressort, en complément des missions déjà exercées.

Les médiations à l'initiative des parties ont le plus souvent lieu dans des conditions similaires à la MPO, dans des dossiers susceptibles d'engendrer d'importantes difficultés relationnelles.

Ces médiations font l'objet soit d'une tarification horaire, soit la médiation est gratuite car exercée à titre expérimental e incluse dans la cotisation additionnelle au CDG. Pour davantage de clarté, les tarifs des deux dispositifs (MPO et médiation conventionnelle) sont le plus souvent uniformisés avec un médiateur similaire pour les deux missions.

6 CDG indiquent également proposer des médiations à l'initiative du juge.

5) Appréciation globale des CDG sur l'ensemble de l'expérimentation

Comme l'an passé, un regard très positif est porté sur l'expérimentation de la MPO qui, outre son intérêt propre, permet aux CDG de conforter leur rôle croissant dans le développement et la gestion des missions mutualisées et de s'affirmer ainsi comme un partenaire central de l'ensemble des collectivités et établissements public du département.

Pour nombre de collectivités, la médiation reste encore une étape dans un processus contentieux, plus qu'un moyen pour l'éviter et les refus opposés peuvent caractériser une cristallisation des positions.

À cet égard, une médiation proposée par le juge en cours d'instance place les médiés dans une position quasiment symétrique, puisque son analyse dossier l'amène à considérer qu'une décision juridictionnelle ne sera pas nécessairement la bonne solution au litige.

Néanmoins, la MPO s'inscrit dans le développement d'une médiation institutionnelle qui, de Pôle emploi aux hôpitaux et dans des administrations sans cesse plus nombreuses, s'attache à faire émerger un dialogue autour de dossiers litigieux.

Le dispositif expérimental de la médiation préalable obligatoire constitue un dispositif novateur et pertinent de règlement alternatif des conflits et de dialogue au sein des administrations locales.

La médiation est une chance pour les agents et les employeurs territoriaux d'explorer les causes profondes de leurs divergences apparentes, de s'exprimer dans un cadre neutre et d'écouter l'autre, d'être acteur dans la restauration d'une relation et la recherche d'une solution. Elle permet de mieux comprendre les décisions ou les réactions de chaque partie, et prend en compte les aspects humains des relations de travail.

Le fait que la MPO soit assumée par les centres de gestion n'entraîne pas de suspicion de partialité chez les parties et l'indépendance des médiateurs est comprise.

En outre, la connaissance des médiateurs à la fois de la matière technique et juridique, mais aussi du territoire et des modes d'organisation et de décision des collectivités constitue un élément facilitateur dans le traitement de ces dossiers souvent complexes.

Toutefois, certaines difficultés peuvent être relevées :

- constatation d'un certain manque de visibilité de ce dispositif, dont le champ apparaît par ailleurs trop limité (en atteste le faible nombre de saisines) ;
- parmi les employeurs ayant adhéré à l'expérimentation, il semble parfois n'y avoir pas eu de communication interne sur ce dispositif tant auprès des services RH que des agents. Cela suppose une mobilisation des employeurs afin que le médiateur ne se substitue pas au dialogue social interne ;

- le contexte de crise sanitaire en 2020 et 2021 n'a pu permettre aux CDG de poursuivre l'expérimentation de la MPO de manière classique. Le contexte a eu des effets sur le déroulement des médiations et le nombre de saisines.

Cependant, malgré ces points de réserve et le peu de dossiers traités à ce jour, les CDG perçoivent au travers de cette expérimentation tout le potentiel et l'intérêt du développement de la médiation dans le secteur public.

Cette dernière est source d'évolution et de modernisation à la fois pour le positionnement des CDG et pour le maintien de relations de travail durablement sereines en administration territoriale.

VIII) Annexes

Annexe n°1 : Liste des 83 médiations terminées entre le 1^{er} avril 2019 et le 31 mars 2020

Annexe n°2 : Données consolidées pour l'ensemble de la période couverte par l'expérimentation

Annexe n°1: Liste des 83 médiations terminées entre le 1er avril 2020 et le 31 mars 2021

CDG	Type de décision soumise à la Médiation (Art. 1er-I. 1° à 7° du décret du 1- février 2018) Pour les saisines portant sur la rémunération, précisez la nature des décisions (NBI, primes, classement RIFSEEP...)	Profil de l'agent (cadre d'emplois)	Suspension de la décision dans l'attente de la fin de la médiation ? (oui/non)	Durée de la Médiation	Nombre de séances requises (entretiens physiques, téléphoniques...)	Participants en présence (avocats, syndicaux, élus...)	Issue de la Médiation
02	1° Décision relative à la rémunération NBI	Adjoint technique	Non	3 heures	1	Représentant syndical	Désaccord
02	1° Décision relative à la rémunération Prime	Adjoint technique	Non	3 heures	1		Désaccord
02	1° Décision relative à la rémunération NBI	Animateur	Non	3 heures 1/2	2	Représentant syndical	Accord

02	1° Décision relative à la rémunération NBI	Animateur	Non	3 heures	1	Représentant syndical	Accord
11	1° Décision relative à la rémunération Diminution du régime indemnitaire lors de la réintégration de l'agent sur la collectivité suite à la fin de sa mise à disposition auprès d'une association d'insertion.	Rédacteur territorial	Non	11 mois. Cause COVID et élections municipales. Le nouveau maire a bien voulu terminer la médiation.	1 seule réunion physique le 25 novembre 2020, plusieurs entretiens téléphoniques avec l'agent et sa collectivité.	Elu, DGS de la collectivité et agent	Accord
11	1° Décision relative à la rémunération Indemnité différentielle de régime indemnitaire (montant alloué sur la collectivité d'accueil plus important que celui de la collectivité d'origine) pour un agent de l'état mis à disposition d'une collectivité territoriale.	Cat B filière culturelle	Non	Du 7 décembre 2020 au 19 janvier 2021.	1 seule réunion physique le 22 décembre avec l'agent. Contacts téléphoniques et par e-mail avec la collectivité	1 représentant syndical et l'agent	Refus de la collectivité d'entrer en médiation.
12	1° Décision relative à la rémunération RIFSEEP	Agent de maîtrise	Oui	1 mois	Plusieurs échanges téléphoniques et mails ainsi qu'une séance	Représentant syndicaux	Accord

17	1° Décision relative à la rémunération NBI	Fonctionnaire titulaire / Cadre d'emplois des adjoint administratifs territoriaux	Non	7,5 heures, réparties sur 7 mois	Plusieurs entretiens téléphoniques, 1 entretien collectif		Désaccord
27	1° Décision relative à la rémunération Primes	Technicien	Non	3 mois	2 entretiens téléphoniques et 2 séances de 2h en visio (période d'urgence sanitaire) de plus l'agent vivant en vendée, il ne pouvait pas se déplacer et ne souhaitait pas pour des raisons de coûts)	Non, l'agent et un élu de la collectivité	Désaccord
29	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement Refus réintégration dispo	Adjoint adm	Non	3 mois	0	Pas abouti via médiateur	Finalisé par agent sans avis médiateur
33	1° Décision relative à la rémunération classement RIFSEEP	Agent de maîtrise	Non	1 mois	2 entretiens téléphoniques individuels + échanges mails	Agent + DGS	Désaccord
33	1° Décision relative à la rémunération classement RIFSEEP	Agent de maîtrise	Non	1 mois 1/2	6 entretiens téléphoniques individuels + échanges mails	Agent + DGS	Désaccord

33	1° Décision relative à la rémunération retenue pour absence injustifiée	Sapeur-pompier	Non	7 mois (médiation engagée au tout début du 1er confinement, une des parties injoignable pendant plusieurs mois)	2 entretiens individuels téléphoniques, échanges courriels et courrier	Agent + DRH	Accord
33	1° Décision relative à la rémunération classement RIFSEEP	Attaché territorial, responsable de service	Non	6 mois	2 entretiens individuels en présentiel + un entretien plénier en présentiel + 4 entretiens téléphoniques individuels + nombreux échanges courriels	Agent accompagné d'un représentant syndical + DRH accompagné d'un DGA	Accord
33	1° Décision relative à la rémunération retenue pour absence liée à une PMA	Sapeur-pompier	Non	10 mois (médiation commencée début 2020, proposition d'une des parties formulée juste avant le 1er confinement, autre partie injoignable pendant des mois après une mutation)	2 entretiens téléphoniques individuels + un entretien plénier en présentiel + échanges de courriers, courriels et par téléphone	Agent + DRH	Accord
33	1° Décision relative à la rémunération régime indemnitaire	Grade d'assistant de conservation occupant un emploi de direction d'un établissement culturel	Non	12 mois	4 entretiens individuels en présentiel + 4 entretiens individuels téléphoniques + très nombreux échanges téléphoniques et	Agent + DRH	Accord

					courriels		
35	1° Décision relative à la rémunération rappel de traitement (réintégration suite révocation / rappel de traitement suite à maladie)	administratif	Non	/	/	/	La collectivité n'a pas souhaité entrer en médiation
37	1° Décision relative à la rémunération Reversement de trop perçus en fin de contrat	Contractuel cat. C Adj. Tech.	Oui	3 heures	2 séances	Maire et contractuel	Accord
38	1° Décision relative à la rémunération RIFSEEP	Adjoint administratif	Non	1 semaine	2	Agent/élu	Désaccord de l'employeur pour engager la médiation
38	1° Décision relative à la rémunération NBI	Attaché de conservation du patrimoine	Non	2 semaines	2	Agent/ N+1	Désaccord de l'employeur pour engager la médiation
40	1° Décision relative à la rémunération	Ingénieur principal	Non	8h00	2	Elus, DGS, représentants syndicaux	Accord
40	1° Décision relative à la rémunération	Agent de maîtrise	Non	8h00	2	Elus, Responsable juridique, Membre de la famille de la partie plaignante et avocat	Accord

44	1° Décision relative à la rémunération Reprise d'ancienneté professionnelle des années passées par l'intéressé en qualité de salarié dans le secteur privé lors de sa titularisation comme agent de la fonction publique territoriale et revalorisation corrélative du traitement indiciaire de l'agent	Technicien principal	Non	8 mois	1 entretien physique	Avocat	Désaccord
44	4° décisions relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de corps obtenu par promotion interne	Lieutenant 1ère classe	Non	9 mois	2 entretiens physiques	Avocat	Désaccord
44	1° Décision relative à la rémunération Régularisation du versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et de son traitement pendant une période de maladie imputable au service.	Adjoint technique	Non	13 mois	1 entretien physique		Accord des parties mais suspension de la médiation, puis fin de la médiation faute de diligence des parties
44	1° Décision relative à la rémunération Avis des sommes à payer par la commune mettant à la charge de l'agent une somme au titre d'un trop perçu de rémunération	ATSEM (contractuel)	Non	3 mois	1 entretien physique		Accord

44	1° Décision relative à la rémunération Demande de revalorisation rétroactive du régime indemnitaire de l'agent, et plus précisément sur la date de rétroactivité de cette revalorisation.	Adjoint technique ppal	Non	4 mois	1 entretien physique	Représentant syndical	Accord
50	1° Décision relative à la rémunération montant de l'IFSE	Technicien	Non	2 heures	1 entretien téléphonique, 1 entretien en visio et des échanges par mails	Agent + Directeur des Ressources Humaines + Maire Adjoint	Désaccord des parties mais pas de recours contentieux à ce jour (délai de recours non échu)
57	1° Décision relative à la rémunération Refus de versement de l'indemnité compensatrice de CSG	Adjoint technique	Non	1 mois	2 échanges téléphoniques avec chacune des parties		Accord
57	1° Décision relative à la rémunération Refus de versement IHTS	Animateur	Non	2 mois	2 échanges téléphoniques avec chacune des parties + 1 réunion en présentiel	Agent accompagné d'un membre de sa famille + élu	Accord
57	1° Décision relative à la rémunération Maintien du 1/2 traitement dans l'attente de l'avis d'une instance	Adjoint technique	Non	1 jour	1 échange téléphonique avec chacune des parties		Accord
59	1° Décision relative à la rémunération Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé	Filière administrative Catégorie A	Non	5 heures	1 entretien tripartite 2 entretiens individuels Echanges d'email- et appel		Accord

	par l'agent auprès de sa collectivité portant attribution d'un RIFSEEP, Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé par l'agent auprès de sa collectivité demandant la régularisation du versement de la NBI pour une période déterminée.				téléphonique		
59	1° Décision relative à la rémunération Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé par l'agent auprès de sa collectivité portant attribution d'un RIFSEEP, Contestation de la décision implicite de rejet suite au recours gracieux formulé par l'agent auprès de sa collectivité demandant la régularisation du versement de la NBI pour une période déterminée.	Filière administrative Catégorie A	Non	5 heures	1 entretien tripartite 2 entretiens individuels Echanges d'email- et appel téléphonique		Accord
59	1° Décision relative à la rémunération contestation des titres exécutoires	Filière technique Adjoint technique	Non	3 heures	Entretien individuel Echanges emails et appel téléphonique	Présence de l'avocat	Fin avant terme à la demande de l'agent
59	1° Décision relative à la rémunération Contestation de l'indemnité pour congés non pris avant le départ à la retraite portée à 22 jours et son	Filière administrative Catégorie A	Non	6 heures 15	Entretien individuel Entretien tripartites Emails, appels téléphoniques		Accord

	versement.						
59	2° décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement Contestation de la décision de refus de changement de filières	Filière administrative Catégorie A	Non	1 heure	Emails, appels téléphoniques		Fin avant terme à la demande de la collectivité suite à mobilité de l'agent.e
59	2° décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement Contestation de la décision de refus de changement de filière	Filière administrative Catégorie C	Non	6 heures	Entretiens individuels Entretien tripartite		Accord
59	1° Décision relative à la rémunération contestation de l'avis rendu le 21 mai 2019 par le conseil de discipline de recours	Filière technique Catégorie C	Non	3 heures	Entretiens individuels Emails, appels téléphoniques	avocat	Fin avant terme à la demande des médiatrices, les conditions d'une médiation n'étant pas réunies
59	1° Décision relative à la rémunération contestation de la décision implicite de rejet d'attribution de la NBI pour exercices dans quartiers prioritaires		Non	3 heures	Entretiens individuels Appels téléphoniques emails	avocat	Fin avant terme à la demande de la collectivité

59	1° Décision relative à la rémunération contestation non versement d'une indemnité complémentaire		Non	4 heures	Entretiens individuels Appels téléphoniques emails	avocat	Fin avant terme à la demande de la collectivité
62	5° Décisions relatives à la formation professionnelle Refus de remboursement de formation	Adjoint administratif	Non	2H	1	Agent + DRH adjoint de la collectivité	Accord
62	5° Décisions relatives à la formation professionnelle Refus de formation	Assistant socio-éducatif	Non	3H	2	Agent + DRH adjoint de la collectivité	Accord
62	5° Décisions relatives à la formation professionnelle Refus de formation	Psychologue	Non	3H	2	Agent + DRH adjoint de la collectivité	Accord
64	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement Refus de réintégration suite à une période de disponibilité pour convenances personnelles	Assistant d'enseignement artistique	Non	1 an (suspendue pour cause COVID)	1 entretien individuel avec chacune des parties + 2 sessions communes + nombreux entretiens téléphoniques	Pour la collectivité : Président + DRH + avocat Pour l'agent : agent + avocat	Accord Rédaction d'un protocole d'accord par les avocats
64	1° Décision relative à la rémunération application des critères conduisant à l'attribution de l'IFSE)	Agent de maîtrise	Non	2 mois 1/2	1 session commune	Maire + DRH Agent	Accord

64	1° Décision relative à la rémunération montant de l'IFSE suite à une décharge de fonctions de DGS)	Attaché territorial	Non	2 mois	1 entretien individuel avec chacune des parties + 1 session commune	Pour la collectivité : Président + Vice-Président en charge des RH + DGS Agent	Accord Signature d'un procès-verbal de fin de médiation rédigé par le Médiateur Pas réellement d'accord mais l'agent a accepté après explications la position de la collectivité
65	1° Décision relative à la rémunération Prime	Technicien territorial	Non	9 mois	4	Avocat, conseil de la collectivité	Accord
66	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement Réintégration à l'issue d'un détachement et/ou mise à disposition (2)	A B	Oui	Moyenne de 2 mois	4 séances + Tel	Avocats Elus-RH Représentants du personnel	Accord
66	1° Décision relative à la rémunération NBI- Régime indemnitaire	B	Oui	Moyenne de 2 mois	4 séances + Tel	Avocats Elus-RH Représentants du personnel	Accord
69	3° décisions relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou d'un congé sans traitement	Adjoint technique	Non	16 mois	5 séances (2 préparatoires + 3 plénières)	L'agent et son avocat. Pour la coll. : la resp. RH le chargé de reclassement de la DRH et l'avocat de la coll.	Accord

	Refus de réintégration à l'issue d'un placement en disponibilité d'office						
71	5° Décision relative à la formation professionnelle Refus d'octroi de congé de formation professionnelle	Educateur jeunes enfants	Non	4 mois	2 séances en présentiel + échanges mails et téléphones	Représentant syndical et élu (autorité territoriale)	Désaccord
71	1° Décision relative à la rémunération refus de NBI	Adjoint technique	Non	2 mois	1 séance en présentiel + échanges mails	Représentant syndical et élu (autorité territoriale)	Désaccord
73	1° Décision relative à la rémunération Classification retenue dans l'arrêté portant attribution du RIFSEEP	Attaché	Non	4 mois (compté-tenu de la crise sanitaire)	4 (dont 3 entretiens téléphoniques et 1 entretien physique)	Directeur des ressources humaines, agent, représentant syndical.	Désaccord
73	1° Décision relative à la rémunération Arrêté portant attribution de l'IFSE	Assistant Socio-éducatif	Non	9 mois (compté-tenu de la crise sanitaire)	5 (dont 4 entretiens téléphoniques et 1 entretien physique)	Directeur des ressources humaines, agent.	Désaccord
73	1° Décision relative à la rémunération Non versement d'une partie du régime indemnitaire au titre de l'IFSE	Agent de maîtrise	Non	3 mois	8 (dont 5 entretiens téléphoniques et 3 entretiens physiques)	Directrice adjointe gestion du personnel, emploi et compétences, agent, responsable hiérarchique	Accord
73	1° Décision relative à la rémunération Classification retenue dans l'arrêté portant attribution du RIFSEEP	Adjoint administratif	Non	5 mois (compté-tenu de la crise sanitaire)	7 (dont 4 entretiens téléphoniques et 3 entretiens physiques)	Directeur des ressources humaines, agent, responsable hiérarchique.	Accord des parties

74	5° Décision relative à la formation professionnelle refus de formation (bilan de compétences)	Assistant de conservation du patrimoine	Oui	3 mois et demi	2 entretiens téléphoniques préalables 1 réunion plénière	2 responsables RH	Accord
76	1° Décision relative à la rémunération RIFSEEP	Ingénieur	Non	Moins de 3 mois	1 séance	Représentants de l'administration : DRH et responsable de service Gestion individuelle et statutaire	Accord
85	2° Les décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés sans traitement Refus de placement en disponibilité pour convenances personnelles	Adjoint technique	Non	/	/	/	La collectivité n'a pas souhaité s'engager dans le processus de MPO.
85	1° Décision relative à la rémunération indemnisation CP	Adjoint technique	Non	/	/	/	L'agent n'a pas souhaité s'engager dans le processus de MPO.
85	1° Décision relative à la rémunération NBI	Ingénieur	Non	3 mois	1 entretien téléphonique avec chacune des parties et 2 séances collectives	Représentants syndicaux	Désaccord
85	1° Décision relative à la rémunération Eléments de rémunération (RIFSEEP)	Ingénieur	Non	3 mois	1 entretien téléphonique avec chacune des parties et 1 séance collective	Avocat	Désaccord
92-93-94	<i>Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021</i>	Psychologue hors classe	Non	10 mois	2 réunions plénières + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGA + DRH + avocat de la collectivité Agent+avocat	Accord

	1° Décision relative à la rémunération Rejet d'une demande indemnitaire préalable relative au régime indemnitaire et à la NBI (requête transmise par TA)						
92-93-94	Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021 1° Décision relative à la rémunération Litige relatif à l'attribution de la NBI	Adjoint technique	Non	7 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DRH+responsable de service+responsable carrière-paye Agent + 2 représentants syndicaux	Accord
92-93-94	Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021 1° Décision relative à la rémunération Non paiement heures supplémentaires et calcul avantage en nature logement de fonctions	Adjoint technique	Non	1 mois	Réunion annulée du fait du confinement + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Fin avant le terme
92-93-94	Médiation commencée entre le 01/04/2019 et le 31/03/2020 et terminée entre le 01/04/2020 et le 31/03/2021 1° Décision relative à la rémunération	Adjoint technique	Non	4 mois	Réunion annulée du fait du confinement + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Fin avant le terme

	Retenue sur le traitement pour absence de service fait						
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Rejet d'une demande de règlement de congés (requête transmise par TA)	Chirurgien-dentiste	Non	3 mois	1 réunion + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGS+DRH Agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Litige relatif au non paiement d'heures supplémentaires	Animateur	Non	3 mois	3 réunions + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGA+DRH Agent + 2 représentants syndicaux	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Baisse du montant du régime indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP	Adjoint administratif principal 2ème classe	Non	6 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DRH adjointe + chef de service Agent	Accord
92-93-94	1° 3° Refus de réintégration après disponibilité pour convenance personnelle (requête transmise par TA)	Animateur	Non	3 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGS+DRH Agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Baisse du montant du régime indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP	Agent de maîtrise	Non	3 mois	1 réunion plénière + entretiens téléphoniques	Directeur + DRH + Chef de service + agent + 2 représentants syndicaux	Accord

92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Placement en CMO à DT	ATSEM pal 1ère classe	Non	10 jours	Correspondances écrites	DRH + agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Baisse du montant de l'IFSE après changement d'affectation imposé à un travailleur handicapé	Adjoint administratif principal de 1ère classe	Non	6 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DRH + agent + 2 représentants syndicaux	Désaccord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Placement en CMO à DT	Animateur	Non	6 mois	Correspondances écrites + entretiens téléphoniques	DRH (agent injoignable)	Fin avant le terme
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Refus versement NBI	Attaché de conservation du patrimoine	Non	2 mois 15 jours	1 réunion plénière	DRH + agent	Désaccord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Placement en congé de maladie à DT (requête transmise par TA)	Attaché	Non	5 mois	1 réunion plénière	Avocat collectivité + DRH adjoint Avocat agent (agent absent)	Désaccord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Prise en charge des frais de congés bonifiés	Agent de maîtrise	Non	1 mois	Correspondances écrites + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Accord
92-93-94	1° Décision relative à la rémunération Montant prime COVID (requête transmise par TA)	Adjoint d'animation	Non	1 mois	Correspondances écrites + entretiens téléphoniques	DRH + agent	Accord

92-93-94	1° Décision relative à la rémunération 3° et 6° Mesures défavorables à l'égard d'un travailleur handicapé	Attaché	Non	1 mois	1 réunion plénière + nombreux échanges téléphoniques et courriels	DGS + agent	Accord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération (traitement)	Contractuel – catégorie A	Non	15 jours	1	Chef de service conseil	Accord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération (complément de rémunération)	Adjoint administratif	Non	1 mois 16 jours	1	Responsable RH – chargé études RH conseil	Désaccord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération (indemnité supplémentaire filière culturelle)	Assistant territorial d'enseignement artistique principal 1 ^{ère} classe – directeur conservatoire	Non	10 jours	1	Maire, DGS, DRH avocat	Désaccord
78 - 91 - 95	1° Décision relative à la rémunération Rémunération et formation	Attaché	Non	9 jours	1	Maire, DRH conseil	Désaccord

Annexe n°2 : Données consolidées pour l'ensemble de la période couverte par l'expérimentation de la MPO

	2019	2020	2021	TOTAL
MPO enregistrées	172	359	301	832
Dont transmises par TA	-	24	20	44
MPO engagées	90	211	113	414
MPO terminées	54	176	83	313

		2019	2020	2021	TOTAL
Accords	Modification totale de la décision initiale		47	24	93
	Modification partielle de la décision initiale	22	10	5	15
	Compréhension de la décision initiale	10	11	14	35
	Accord partiel	2	14	3	19
	Total accords	34	82	46	162
Echec		20	30	27	77
Fin avant le terme		-	64	10	74
Taux de réussite		63 %	73%	63%	67,78%

Le taux de réussite est calculé à partir de l'ensemble des médiations terminées (accord ou échec) à l'exclusion des médiations ayant été interrompues.

	2019	2020	2021	TOTAL
Durée moyenne des MPO	2 mois	2 mois	3 mois	2 mois