



MATINALE RH

LA MÉDIATION CONVENTIONNELLE : outil de régulation des conflits

Jeudi 18 septembre 2025



Le Centre de Gestion, *un appui au quotidien pour la gestion des ressources humaines*

ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

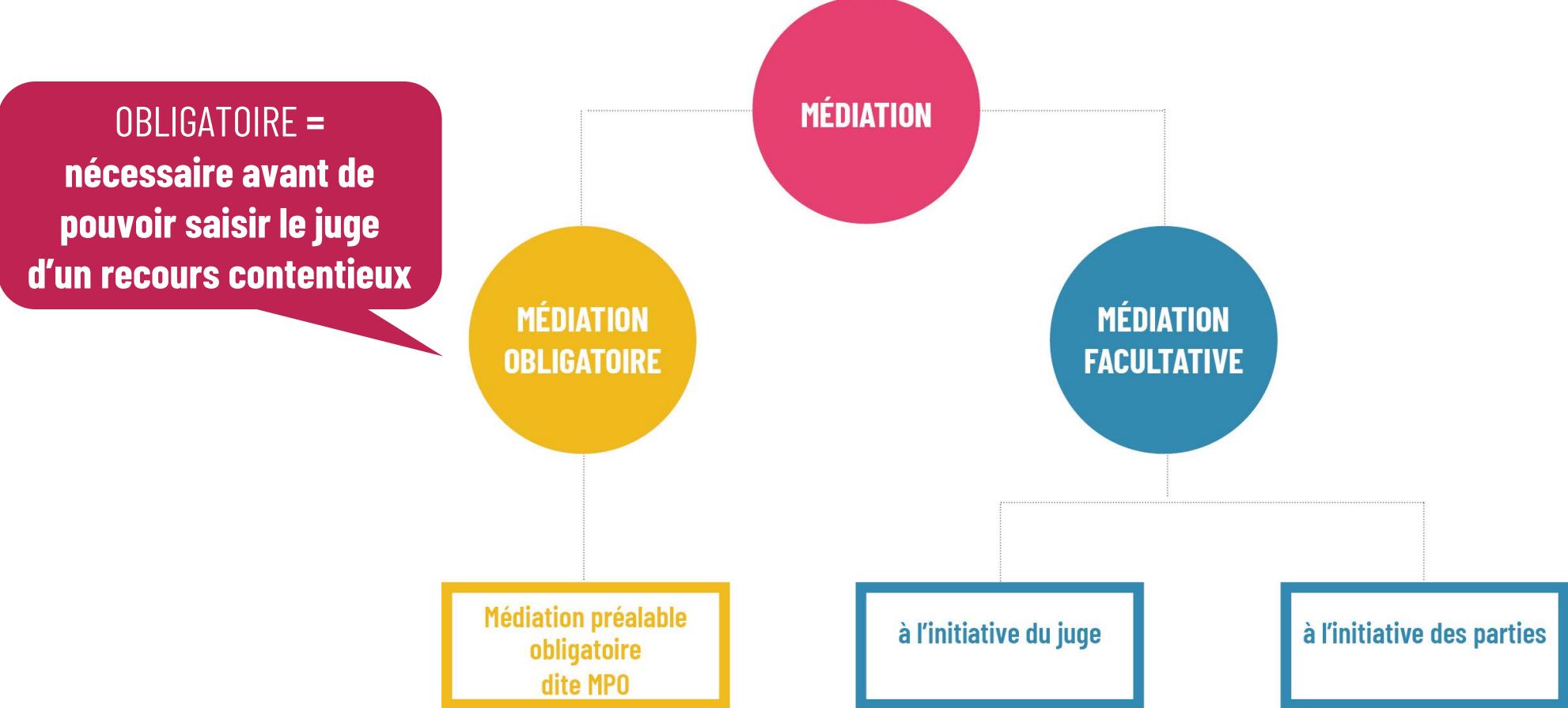
Expérimentation + Loi n° 2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire = **nouvelle compétence obligatoire des CDG** :

- ⇒ Assurer, **après conventionnement**, des médiations dans les domaines relevant de leurs compétences, à la demande des collectivités territoriales et établissements publics ;
- ⇒ La compétence est obligatoire pour les CDG mais **l'adhésion demeure facultative pour les collectivités et établissements publics**



LES DIFFÉRENTES FORMES DE MÉDIATION

> OBLIGATOIRE/FACULTATIVE



DÉFINITION

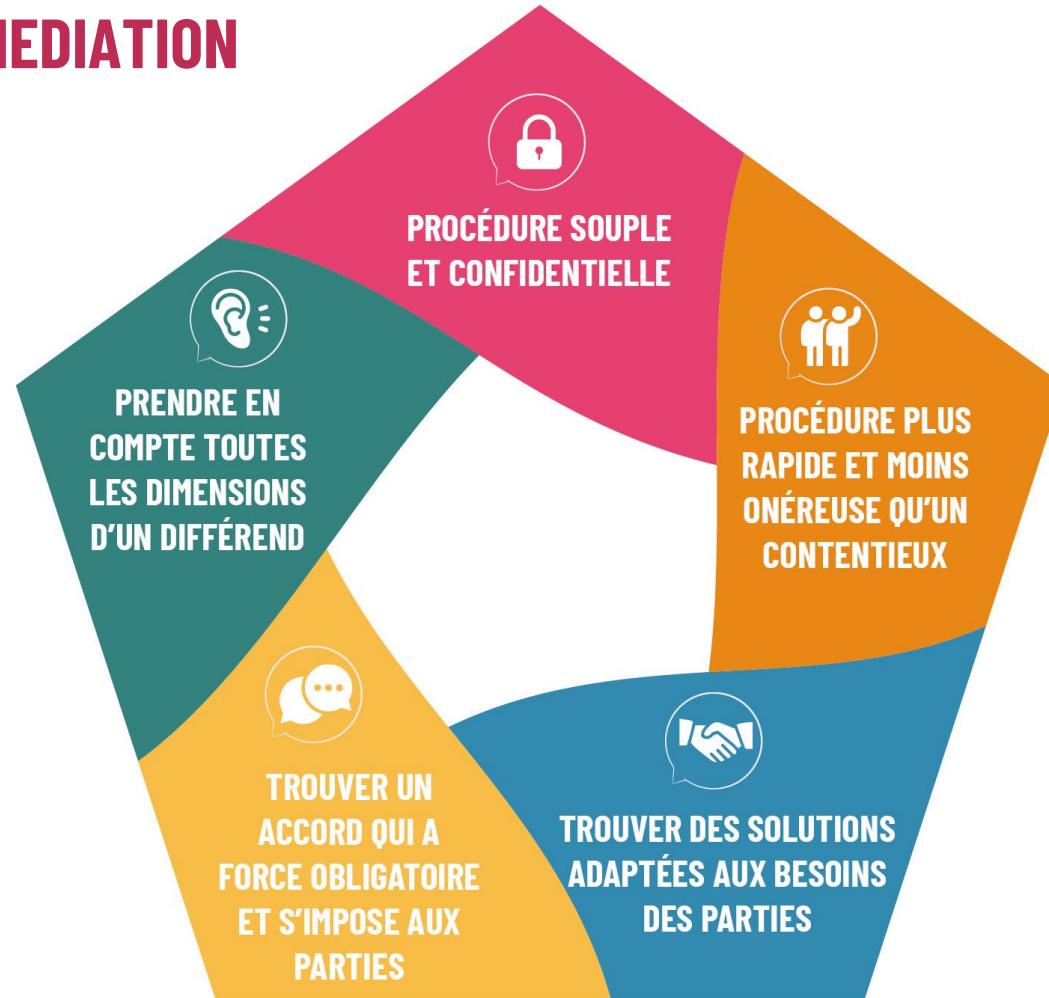
> CE QU'EST LA MÉDIATION

- ✓ Processus structuré, amiable, et confidentiel ;
- ✓ Basé sur l'intervention d'un·e tiers neutre, indépendant·e et impartial·e ;
- ✓ Objectifs = Régler un différent et
 - ✓ Restaurer le dialogue ;
 - ✓ Clarifier les besoins et les intérêts de chacun·e ;
 - ✓ Co-construire une solution acceptable pour toutes les parties.



INTÉRÊT DU DISPOSITIF

> PLUS VALUE DE LA MEDIATION



DÉFINITION

> CE QUE N'EST PAS LA MÉDIATION

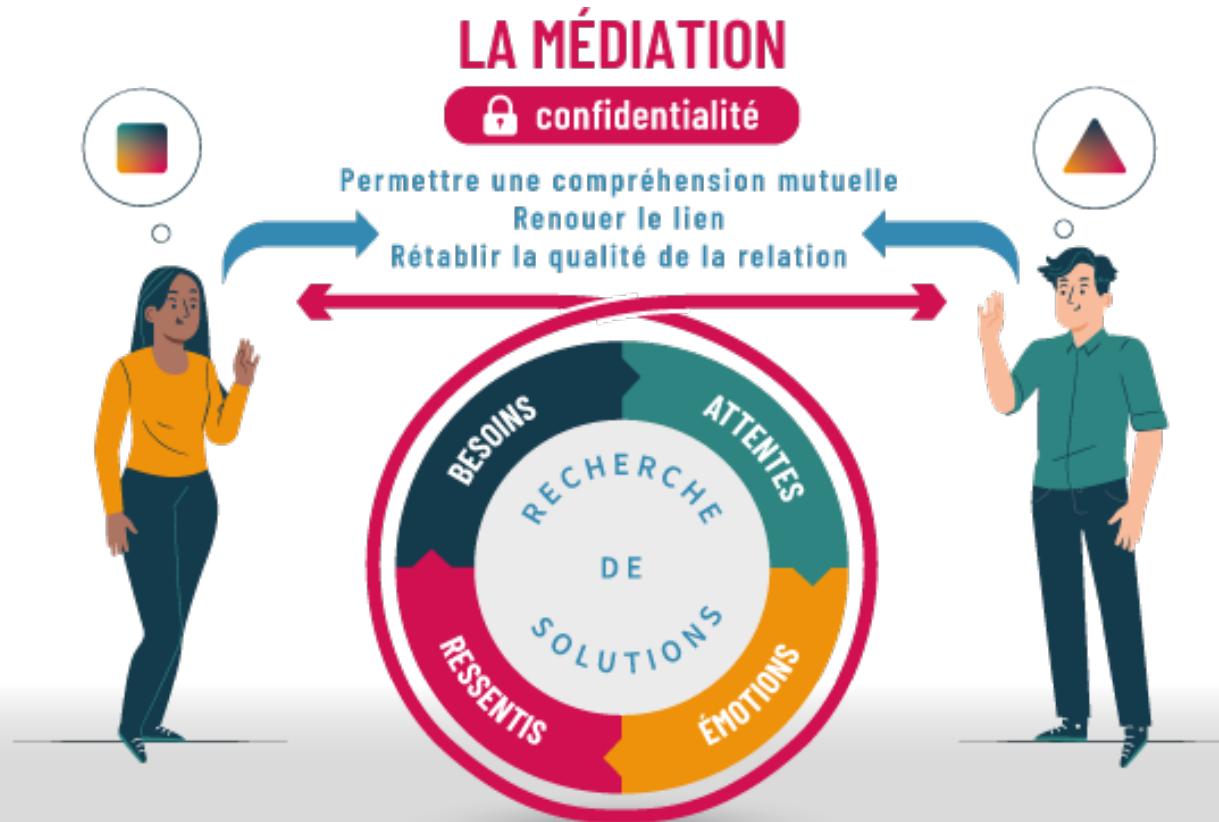
- ✓ Ce n'est pas un arbitrage : le médiateur ne tranche pas ;
- ✓ Ce n'est pas une expertise juridique et/ou technique ;
- ✓ Ce n'est pas un traitement des situations pénales ;



Limite : La médiation ne s'applique pas aux décisions réglementaires, disciplinaires ou médicales ; elle peut cependant intervenir en complément pour contribuer à créer un climat plus apaisé autour de ces situations

LE RÔLE DU MÉDIATEUR

- ✓ **Tiers** aux parties et au conflit
- ✓ **Facilitateur et pacificateur** pour renouer le dialogue et favoriser la compréhension mutuelle des besoins
- ✓ **Créateur de lien** et d'un environnement de confiance pour permettre de communiquer et d'interagir
- ✓ **Garant du cadre** : fixe les conditions des rencontres et pose le cadre de la médiation



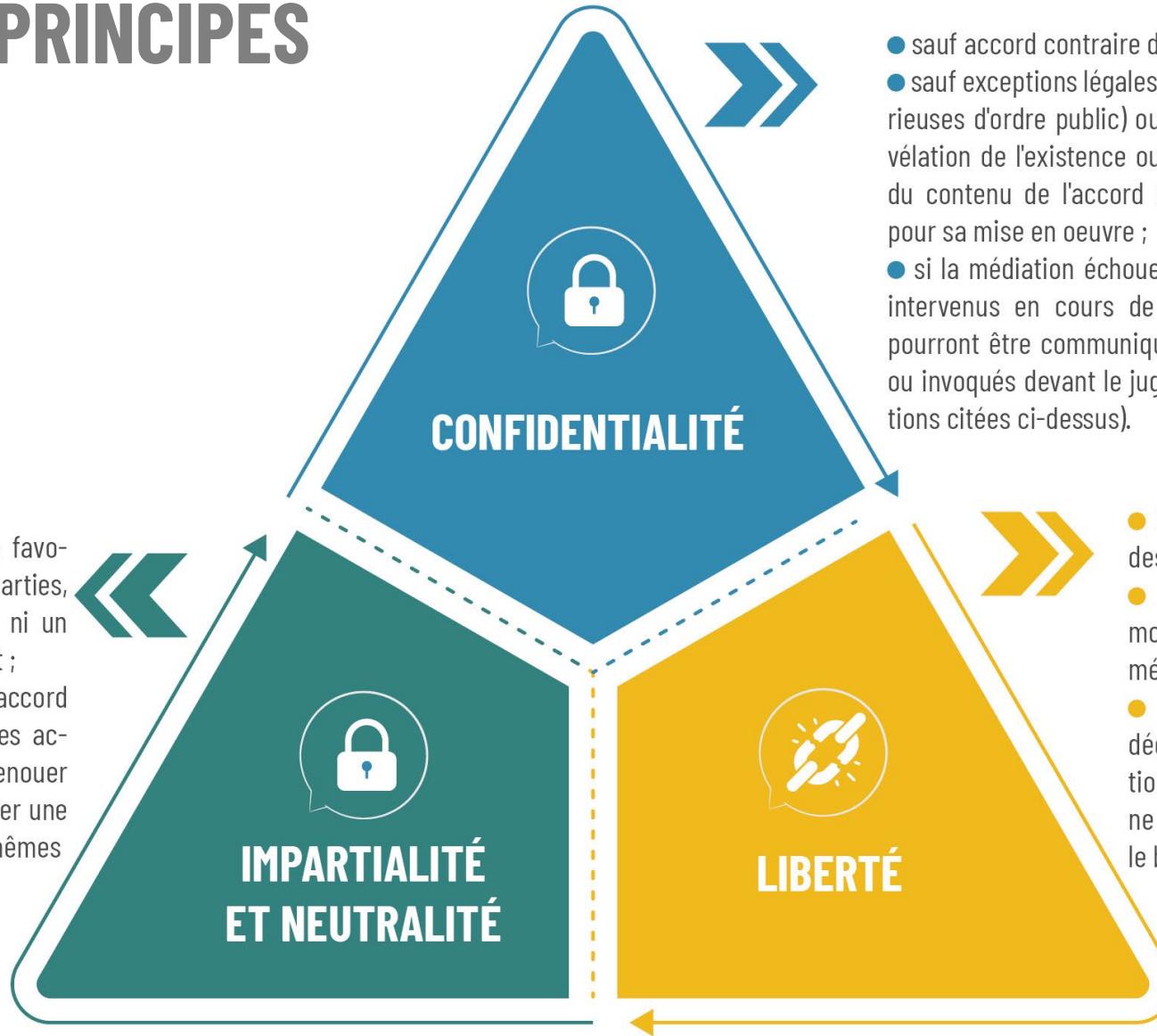
ROLE DU MEDIATEUR

> CRÉER DES CONDITIONS QUI FACILITENT ET PERMETTENT :



LES GRANDS PRINCIPES

- le médiateur ne favorise aucune des parties, il n'est ni un juge, ni un arbitre, ni un expert ;
- il n'impose pas d'accord aux parties mais les accompagne pour renouer le dialogue et trouver une solution par elles-mêmes



- sauf accord contraire des parties ;
- sauf exceptions légales (raisons impérieuses d'ordre public) ou lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord est nécessaire pour sa mise en oeuvre ;
- si la médiation échoue, les échanges intervenus en cours de médiation ne pourront être communiqués à des tiers ou invoqués devant le juge (sauf exceptions citées ci-dessus).

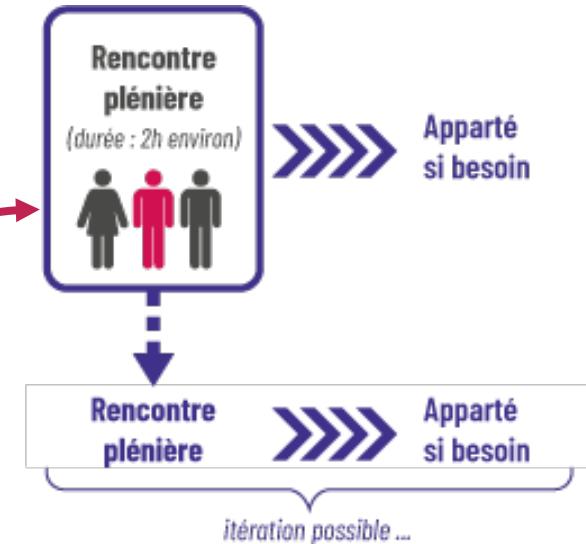
- libre consentement et volonté des parties ;
- les parties sont libres à tout moment de mettre un terme à la médiation ;
- le médiateur peut également décider de mettre fin à la médiation s'il estime que les conditions ne sont pas ou plus réunies pour le bon déroulement du processus.

DÉROULÉ DE LA MÉDIATION

DE LA DIVERGENCE ...

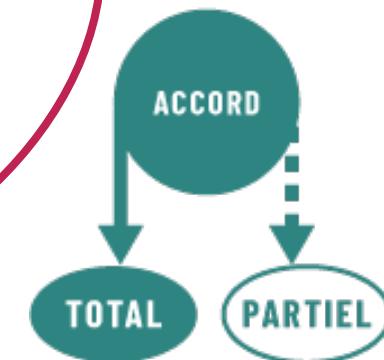
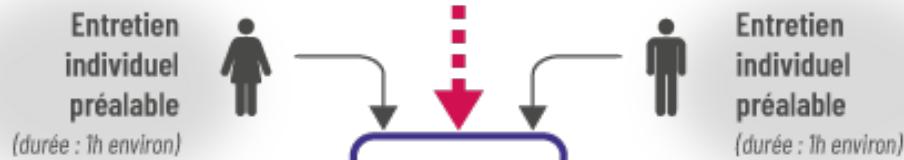


LES PARTIES SONT :
✓ volontaires
✓ libres
✓ responsables



ENTRÉE EN MÉDIATION

Signature de la convention de médiation conventionnelle
et des engagements de confidentialité



... AUX POINTS DE CONVERGENCE

LA MÉDIATION CONVENTIONNELLE

> Quand et pourquoi y recourir ?

- ⇒ Gérer les **conflits relationnels et/ou organisationnels**, souvent **coûteux en énergie, en temps et en cohésion d'équipe**.
- ⇒ Engageable à tout moment, **dès les premiers signes de tension ou en prévention** pour anticiper les conflits et notamment lors de :
 - ✓ Tensions entre collègues, mésententes persistantes ou incompréhensions récurrentes ;
 - ✓ Difficultés de communication ;
 - ✓ Relations hiérarchiques dégradées ;
 - ✓ Désaccords sur l'organisation du travail, la répartition des tâches, les méthodes de travail...

LA MÉDIATION CONVENTIONNELLE

> Ce que la médiation conventionnelle apporte aux agent.e.s et collectivités/établissements publics

DE L'APAISEMENT

- ✓ Restauration du dialogue et de la relation professionnelle
- ✓ Clarification des besoins et des attentes ainsi que des faits et ressentis
- ✓ Restauration de la sérénité dans l'environnement de travail

DE LA RESPONSABILISATION

- ✓ Implication des parties dans le processus
- ✓ Construction des solutions par les parties elles-mêmes

DE L'EFFICACITÉ

- ✓ Souplesse et adaptation à la nature du conflit et au rythme des parties
- ✓ Réduction des conflits qui paralysent un service et des blocages organisationnels

LES MÉDIATEUR.E.S



3 médiateurs désignés au regard de leur qualification :

- ✓ **Mickaël BRENAS,**
Médiateur certifié ;
- ✓ **Blandine GALLIOT,**
Médiateure certifiée ;
- ✓ **Myriam RIMBAUD-FOUGÈRE,**
Médiateure professionnelle (hors CDG 63)



LA MÉDIATION CONVENTIONNELLE

> Modalités pratiques

Convention d'adhésion

Tarification : 60 €/heure + frais éventuels (déplacements).

> Ressources

Médiation - CDG 63

LA MÉDIATION,
un levier pour restaurer le
dialogue et préserver la qualité
des relations au travail.

Merci pour votre attention

Ensemble, soutenons les métiers
Publics territoriaux !



📍 7 rue Condorcet CS 70007
63 063 Clermont-Ferrand Cedex 1
📞 04 73 28 59 80
✉️ accueil@cdg63.fr
🌐 cdg63.fr

*Ouverture au public
du lundi au vendredi
de 8h30 à 12h
et de 13h30 à 16h30.*