



MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

DIRECTION GÉNÉRALE
DE LA POLICE NATIONALE

DIRECTION DES RESSOURCES
ET DES COMPÉTENCES
DE LA POLICE NATIONALE

CABINET/SECRETARIAT

N° 324/2012

Paris, le 31 DEC. 2012

Le Directeur général de la Police Nationale

à

Mesdames et Messieurs les directeurs et chefs de service centraux

OBJET : Médiateur interne de la police nationale.

PJ : une circulaire

Par arrêté du 27 novembre 2012, la fonction de médiateur interne de la police nationale a été créée. Monsieur Frédéric LAUZE, inspecteur général des services actifs de la police nationale, a été nommé médiateur interne par arrêté du 20 décembre 2012 à compter du 1^{er} janvier 2013.

Conformément à l'engagement que j'ai pris au comité technique central de la police nationale le 16 octobre 2012, le dispositif de médiation entre en vigueur dès le début de l'année 2013 pour une phase expérimentale de 6 mois, au terme de laquelle des adaptations seront si nécessaire apportées.

Ce dispositif de médiation est ambitieux et innovant. Je vous demande de contribuer à sa mise en œuvre dans les meilleures conditions possibles.

Vous trouverez ci-joint, la circulaire définissant les modalités de mise en œuvre de la phase expérimentale. Je vous remercie d'en assurer une large diffusion.

Merçi d'avance de contribuer au succès de ce dispositif.

Le Directeur général
de la police nationale

Claude BALAND

CIRCULAIRE RELATIVE AU MEDIATEUR INTERNE DE LA POLICE NATIONALE

Principes et objectifs de la médiation interne

I - Cadre déontologique, qualités du médiateur, garanties - Définitions et principes

- I - 1. Références déontologiques
- I - 2. Qualités du médiateur
- I - 3. Garanties de la médiation

II - Champ de compétence et définition du cadre de la médiation

- II - 1. Le champ de compétence du médiateur interne
- II - 2. Les décisions individuelles relatives à la carrière des agents
- II - 3. Les actions en justice

III - Modalités de saisine du médiateur et conditions de l'intervention

- III - 1. Condition de recevabilité
- III - 2. Qui peut saisir le médiateur ?
- III - 3. Conditions de l'intervention

IV - L'exercice de la mission de médiation et le processus de la médiation

- IV - 1. La recevabilité de la demande
- IV - 2. Les différents cas de figure
- IV - 3. L'analyse du dossier
- IV - 4. L'issue de la médiation

V - Les moyens du médiateur

- V - 1. L'équipe du médiateur interne
- V - 2. Dispositions relatives aux moyens d'information du médiateur
- V - 3. Les contacts du médiateur avec le réseau de soutien

VI - Recommandations et rapport annuel

VII - Phase expérimentale

L'objet de la présente circulaire est de définir les conditions permettant à un agent en activité relevant du périmètre de la police nationale de bénéficier, s'il le souhaite, de l'intervention du médiateur interne de la police nationale. Elle prévoit la possibilité pour l'agent de saisir le médiateur, qui est un tiers impartial et indépendant.*

Principes et objectifs de la médiation interne :

- La médiation sert à régler des litiges et à éviter les contentieux.
- Le recours au médiateur favorise la prévention et la diminution du contentieux. La médiation est un mode alternatif de règlement des conflits qui permet de prendre en compte davantage la dimension humaine dans la gestion des agents.
- La possibilité du recours à une médiation interne au sein de la police nationale a notamment pour but d'éviter une procédure contentieuse devant les juridictions, en permettant le réexamen, par un tiers indépendant, d'une décision de l'administration portant, notamment, sur la carrière individuelle des agents.
- Il s'agit pour l'administration de mieux expliquer ses décisions, de permettre le réexamen des décisions par un tiers, et de proposer, si cela s'avère nécessaire, la réformation de la décision. Le recours au médiateur permettra également la correction d'éventuelles erreurs, l'harmonisation des pratiques, une meilleure connaissance des réactions des agents et la possibilité de faire prévaloir des éléments d'équité, afin de solutionner un litige.
- La médiation peut ainsi permettre de trouver une solution à une dynamique conflictuelle. Nombre d'agents qui ont intenté un recours entrent souvent dans une situation de fragilité sociale ou de perte de motivation au travail, et inversement la souffrance sociale au travail se traduit fréquemment par du contentieux.
- Le médiateur émettra un avis indépendant susceptible d'éclairer l'agent.

I - Cadre déontologique, qualités du médiateur, garanties

Définitions et principes :

- La médiation est une méthode alternative de résolution des conflits qui permet d'éviter la judiciarisation des litiges ou de trouver des solutions alternatives avant le terme d'un procès. Elle favorise le règlement des litiges en respectant le principe de légalité, en pouvant faire prévaloir des solutions en équité.
- Le recours au médiateur doit être volontaire. C'est une option et pas une obligation.
- La médiation repose sur l'adhésion, l'autonomie et la responsabilité des participants.

I - 1. Références déontologiques

La médiation s'inspire de la Charte des Médiateurs de service au public du 5 avril 2004.

I - 2. Qualités du médiateur

- Le médiateur doit être impartial par rapport à l'agent et à l'administration auprès de laquelle il exerce son activité.
- Le médiateur doit faire preuve d'indépendance dans l'exercice de ses fonctions et dans le processus de médiation.
- Le médiateur doit suivre une formation spécifique à la médiation.

* En dehors des saisines individuelles traitées dans la présente circulaire, le médiateur pourra être saisi par l'administration sur des sujets d'intérêt collectif ou d'intérêt général.

I - 3. Garanties de la médiation

- Il y a un devoir d'information et de transparence auprès des parties sur les modalités de la médiation. Avant le début de la médiation, le médiateur doit s'assurer que le requérant a bien compris le processus et y adhère. Il indique notamment à l'agent requérant qu'il a toute liberté pour mettre un terme à la médiation et que la médiation ne prive pas le requérant de ses droits d'ester en justice.
- Le médiateur est tenu à une obligation de confidentialité.
- Le médiateur veille au respect du principe du contradictoire. Il doit faire en sorte que les parties aient la possibilité de faire connaître leur point de vue.

II – Champ de compétence et définition du cadre de la médiation

II - 1. Le champ de compétence du médiateur interne

Le médiateur est compétent pour connaître des litiges entre un agent en activité relevant du périmètre de la police nationale et l'administration.

Il peut être saisi par les agents contestant des décisions individuelles faisant grief qui sont relatives à leur carrière.

II - 2. Les décisions individuelles relatives à la carrière des agents

- Il s'agit pour l'essentiel de décisions relatives à la position statutaire, l'avancement, la mutation, la notation, la discipline, la rémunération, etc.
- Certaines réclamations sont en fait des demandes d'explications. Le médiateur peut saisir le bureau concerné pour obtenir une information claire et fiable qu'il restitue à l'agent et peut ainsi éviter un litige ou un contentieux.

II - 3. Les actions en justice.

Le médiateur ne peut remettre en cause le bien-fondé ou l'exécution d'une décision de justice.

Par ailleurs, les délais pour engager une action en justice ne sont pas suspendus par la saisine du médiateur.

III – Modalités de saisines du médiateur et conditions de l'intervention

III - 1. Conditions de recevabilité

Pour pouvoir demander l'intervention du médiateur, le réclamant doit avoir formé un recours gracieux ou hiérarchique qui a donné lieu à un refus ou est resté sans réponse pendant deux mois.

Le médiateur doit être saisi par écrit, en mentionnant notamment la décision contestée, la date, la nature de la demande adressée à l'administration, accompagnée d'une copie de la décision contestée ou de la demande datée, lorsqu'on est en présence d'une décision implicite de rejet.

Sa saisine n'interrompt ni ne suspend par elle-même les délais de prescription des actions en justice.

III - 2. Qui peut saisir le médiateur ?

Il peut être saisi par les agents en activité exerçant dans le périmètre de la police nationale.

III - 3. Conditions de l'intervention

Le médiateur doit :

- s'assurer, en cas de décision individuelle relative à la carrière individuelle d'un fonctionnaire, qu'un recours administratif a été préalablement présenté,
- s'assurer de l'adhésion de l'agent et de sa connaissance du processus de médiation,
- dans le cas de la saisine par un agent, en informer sans délai l'administration à l'origine de la décision litigieuse,

Le requérant peut renoncer à tout moment à la médiation.

IV - L'exercice de la mission de médiation et le processus de médiation

IV - 1. La recevabilité de la demande

Le médiateur s'assure que les conditions de recevabilité de la demande sont respectées.

La médiation s'effectue sur le temps de travail de l'agent lorsque celui-ci est convoqué ou appelé par le médiateur.

IV - 2. Les différents cas de figure

Cas N°1- Soit l'application qui a été faite d'un des textes est fondée et il faut apporter au réclamant les explications qui lui permettront de comprendre et d'accepter la décision.

Cas N°2- Soit l'analyse du dossier montre que le texte n'a peut-être pas été correctement appliqué et le médiateur saisit l'administration du problème.

Cas N°3- Soit le texte est sujet à interprétation et le médiateur s'efforce en saisissant l'administration de montrer pourquoi.

Cas N°4- Soit la réglementation ne paraît plus adaptée et le médiateur apporte à l'administration les arguments pour un changement de cette réglementation.

Cas N°5- Soit le problème posé amène le médiateur à proposer à l'administration de rechercher une réponse en équité pour servir d'accord et éteindre le litige.

IV - 3. L'analyse du dossier

Si le dossier est recevable, le médiateur traite le dossier. Il peut, s'il le souhaite, rencontrer l'agent et les responsables des bureaux de gestion ou se déplacer pour des entretiens.

Il peut recueillir leurs observations orales, leur demander des explications par écrit, par courrier ou par voie électronique.

Lorsque le médiateur décide de recevoir l'agent, celui-ci peut être accompagné par toute personne de son choix.

Le médiateur instruit le dossier en lien avec le ou les bureaux compétents.

Il peut solliciter l'administration concernée par la décision (bureaux de gestion de la DRCPN, des directions d'emploi, de la préfecture de police de Paris et des SGAP) afin d'obtenir des précisions sur l'application des textes, sur les motifs de la décision et sur l'obtention d'éléments du dossier.

Le médiateur doit s'efforcer de comprendre les contraintes de tous ordres qui s'imposent aux services. Il doit s'assurer que sa démarche est bien comprise par le service qu'il sollicite.

IV - 4. L'issue de la médiation

A l'issue de la médiation, le médiateur formule un avis qu'il adresse au DRCPN ainsi qu'à l'agent.

Le DRCPN informe sans délai le chef de service concerné.

L'administration informe l'agent de la décision prise suite à l'avis du médiateur.

Le médiateur est informé des suites données à ses avis.

V – Les moyens du médiateur

V - 1. L'équipe du médiateur

Le médiateur est assisté d'un membre du corps des tribunaux administratifs.

Le médiateur est également assisté de collaborateurs au sein de la DRCPN.

Il s'appuie sur un réseau de correspondants dans le ressort de chacun des SGAP, qui peuvent être recrutés en qualité de réserviste. Les correspondants locaux du médiateur doivent garantir la confidentialité des entretiens.

Le médiateur s'appuie sur l'aide technique, juridique et matérielle que lui fournissent le cabinet du DRCPN et les différentes sous-directions durant l'instruction des dossiers jusqu'à la formalisation de ses avis.

V - 2. Dispositions relatives aux moyens d'information du médiateur

Le médiateur sollicite, autant que de besoin, les services et bureaux de la DRCPN, des SGAP et des services de gestion des ressources humaines des directions d'emploi de la police nationale.

Un correspondant du médiateur sera désigné dans chaque direction d'emploi.

Les autorités hiérarchiques doivent faciliter l'accomplissement de la mission du médiateur. Elles doivent autoriser les agents à rencontrer le médiateur et à répondre à ses demandes. Elles doivent répondre dans un délai raisonnable (qui ne doit pas être supérieur à quatre semaines) aux demandes d'explication du médiateur.

Le médiateur peut demander la consultation de toutes informations et pièces utiles à l'exercice de sa mission, dans le respect des dispositions relatives au secret médical.

Il ne peut faire état des informations confidentielles que lui confie l'agent que lorsque celui-ci y consent préalablement et expressément.

V - 3. Les contacts du médiateur avec le réseau de soutien

Dans l'exercice de ses missions, le médiateur peut entretenir des contacts réguliers avec le réseau de soutien de la police nationale (médecins, psychologues, assistantes sociales).

VI – Recommandations et rapport annuel

A l'occasion de ses médiations, le médiateur formule des avis ponctuels pour trouver une issue à un litige.

Il peut également faire des recommandations pour faire évoluer les pratiques de l'administration ou les textes applicables.

Le médiateur dresse en fin d'année un rapport précis sur son activité.

Il peut faire des recommandations sur la gestion des ressources humaines, qu'il adresse au Ministre, par la voie administrative.

VII – Phase expérimentale

Le dispositif fera l'objet d'une phase expérimentale de six mois au terme de laquelle les adaptations nécessaires seront apportées.

31 DEC. 2012

Le Directeur général
de la police nationale

Claude BALAND