Colloque du vendredi 9 octobre 2026 au Tribunal administratif de Limoges

DIX ANS DE MÉDIATION ADMINISTRATIVE : QUELS ENJEUX AUJOURD'HUI ?

Organisé par le Groupement Européen des Magistrats pour la Médiation (GEMME-France) et le Tribunal administratif de Limoges,

à l'occasion de la semaine internationale de la médiation.

Notes prises par M. Bernard EVEN, médiateur, traitées par l'IA

OUVERTURE ET PRÉSENTATION DE LA JOURNÉE

La présentation de la journée d'étude est assurée par **M. Didier ARTUS**, président du tribunal administratif de Limoges et membre du comité Justice administrative et médiation, ainsi que par **Me Yvane ROBIN**, avocate, médiatrice et membre du conseil d'administration du GEMME. **Mme Béatrice Brenneur**, présidente de GEMME-France, se joint également aux participants au cours de la matinée.

Contextes, objectifs et dynamiques de la médiation

Cette journée d'étude a pour ambition de marquer la première décennie de la loi de 2016 favorisant les modes alternatifs de règlement des litiges. Grâce à la grande diversité géographique et thématique des participants, cet événement constitue un moment d'échanges privilégié et un temps fort pour la promotion de la résolution amiable. L'objectif partagé par les acteurs institutionnels est d'atteindre rapidement le seuil de 1 % de dossiers de justice administrative traités par la voie de la médiation. **M. Valéry Turcey**, premier président de la cour d'appel de Limoges, rejoint l'assemblée en fin de matinée.

Depuis la crise sanitaire du Covid-19, le volume des médiations s'est stabilisé autour de 2 000 dossiers par an. Néanmoins, le recours à cette pratique progresse de manière constante. Cet essor se traduit par le développement de la médiation institutionnelle, notamment au sein de Pôle Emploi et des collectivités locales, mais aussi par la multiplication des médiations conventionnelles initiées directement par les parties. Par ailleurs, on observe une acculturation de plus en plus forte des avocats à ces processus.

Perspectives et rayonnement européen

Lors de son intervention, Me Yvane Robin met en lumière l'essor rapide de la médiation sous l'impulsion du Conseil d'État. Cette dynamique repose sur une approche pragmatique et

concrète qui permet aujourd'hui d'aboutir à un taux de réussite remarquable, avec 80 % à 90 % d'accords trouvés. Face à ce succès, le GEMME s'investit pleinement pour accroître la place de la médiation administrative, tout en rappelant que la réussite de ces démarches suppose une formation rigoureuse des professionnels.

Enfin, les intervenants rappellent que cette dynamique s'inscrit dans un calendrier international dense et ambitieux. Le travail de fond mené ces dernières années a été jalonné par les ateliers du GEMME à Corfou et les premières Assises de la médiation en 2019, suivis par l'atelier du Conseil de l'Europe en 2024 et l'atelier transnational en 2025. Cette trajectoire ouvre désormais la voie à une future rencontre supranationale avec GEMME-Europe. La journée se place sous le signe du volontarisme pour mieux faire connaître et rayonner la médiation administrative.

L'ACTE FONDATEUR : LA LOI DU 18 NOVEMBRE 2016 DE MODERNISATION DE LA JUSTICE DU XXIe SIÈCLE

Intervenant : M. Karim SALEM, docteur en droit, ancien membre du Conseil d'État d'Égypte, expert auprès du Conseil de l'Europe, auteur d'une thèse à Strasbourg sur le juge administratif et la médiation.

1. Le contexte d'adoption de la loi : un tournant historique

Nous nous trouvons dans un moment particulier à l'approche du dixième anniversaire de la loi du 18 novembre 2016. Pour comprendre la portée de ce texte, il faut revenir à son point de départ. À l'époque, M. Jean-Marc Sauvé dressait un constat sévère de la situation : les dispositifs existants étaient dispersés, peu lisibles et, en fin de compte, très peu appliqués. La loi de 2016 a radicalement bouleversé ce paysage.

Jusqu'alors, l'histoire de la conciliation et de la médiation s'était construite par étapes successives. On peut citer la création du comité consultatif en 1907, l'action du Médiateur de la République entre 1973 et 2011, l'émergence des médiateurs institutionnels, ou encore la mission générale de conciliation confiée aux tribunaux administratifs en 1986. Plus récemment, la transposition de la directive européenne de 2008 avait permis de développer la médiation juridictionnelle.

Cependant, le Code de justice administrative juxtaposait encore trois mécanismes distincts. Cette configuration manquait de clarté et de cohérence, ce qui se traduisait par un droit fragmenté et très peu d'applications pratiques. Face à ce constat, deux questions fondamentales se posent aujourd'hui : la loi de 2016 a-t-elle été l'acte fondateur de la médiation administrative, et le cadre qu'elle a fixé demeure-t-il suffisant ?

L'article 5 de la loi du 18 novembre 2016 a opéré une rationalisation profonde en créant un nouveau chapitre au sein du Code de justice administrative, mettant ainsi fin à la coexistence confuse des anciens dispositifs. Cette réforme repose sur trois piliers :

- **La généralisation :** Le dispositif ne se limite plus aux seuls litiges transfrontaliers mais acquiert une portée très large. La principale innovation, portée par l'article L. 213-3, veille néanmoins à ce qu'il ne soit pas porté atteinte aux compétences du juge.

- **La sécurisation :** Le texte garantit l'impartialité et la compétence du médiateur. De plus, lorsqu'une médiation est engagée, les délais de recours contentieux sont interrompus et les délais de prescription sont suspendus. Si la médiation intervient pendant l'instance, le juge conserve la maîtrise du procès et il lui est possible d'homologuer l'accord trouvé.
- **L'expérimentation :** Cette démarche progressive a permis de tester le dispositif sur le terrain.

En étant à la fois unifié, généralisé et sécurisé, ce nouveau cadre s'est affirmé comme le véritable acte fondateur de la médiation administrative.

2. Le paradoxe d'un régime général : un droit stable face à une pratique en mouvement

Depuis 2017, les pratiques de médiation se sont largement développées et leurs difficultés sont désormais mieux connues. Sous réserve de la médiation préalable obligatoire (MPO), le cœur législatif du dispositif est resté inchangé. On constate ainsi que la pratique a avancé plus vite que le droit lui-même.

Le cadre textuel a toutefois connu plusieurs évolutions ponctuelles notables, à l'instar de la pérennisation du dispositif en 2021 et de la publication d'un décret d'application en 2022. Récemment, la loi du 26 mai 2026 a parachevé cette clarification en supprimant toute référence historique à la « conciliation ». Cette stabilité des textes législatifs ne signifie pas pour autant une inaction, bien au contraire. Le Conseil d'État a adopté une charte éthique des médiateurs, des viviers de professionnels ont été constitués et des objectifs chiffrés ont été fixés aux différentes juridictions. Nous faisons donc face à des acteurs particulièrement innovants qui déploient leur activité à l'intérieur d'un droit stable.

Dans le même temps, le droit privé a suivi une trajectoire différente. Depuis 2019, les textes applicables en matière civile ont été profondément modifiés, notamment en 2023 et par un récent décret en 2025. Désormais, en matière civile, le refus de participer à une réunion d'information sur la médiation peut donner lieu à une amende civile. Bien qu'il ne soit pas nécessaire de transposer mécaniquement ces règles au contentieux administratif, force est de constater une différence de dynamique entre les cadres public et privé. Dès lors, faut-il faire évoluer notre cadre juridique ?

3. Les chantiers de l'Acte II : prolonger la dynamique

Pour accompagner l'avenir de la médiation administrative, quatre grands chantiers mériteraient d'être ouverts :

- **L'orientation renforcée des affaires vers la médiation :** Il s'agirait de permettre au juge d'enjoindre aux parties de rencontrer un médiateur, dès lors qu'au moins une partie donne son accord. Cela pourrait passer par la création d'une procédure spécifique de « référé-médiation ».
- **Une meilleure articulation entre la médiation et le contentieux :** L'introduction d'un dispositif de césure permettrait au juge de trancher d'abord la question de droit principale, avant de renvoyer les parties vers la médiation pour régler les conséquences pratiques et financières de sa décision.
- **La garantie des compétences du médiateur :** Le texte actuel reste très vague sur ce point. À l'image de l'Allemagne qui dispose d'un décret précis depuis 2012, il devient nécessaire de créer une liste de médiateurs propre à la justice administrative.

- **La simplification de l'homologation :** Il serait opportun de permettre à un magistrat statuant seul d'homologuer les accords, afin de fluidifier la procédure.

En conclusion, si les apports de la loi de 2016 sont incontestables, il apparaît aujourd'hui particulièrement utile de prolonger cette dynamique en engageant un « Acte II » de la médiation administrative.

LES COLLECTIVITÉS LOCALES ET LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Intervenant : M. Charles COLLIN, président de la Caisse d'allocations familiales (CAF) du Cher, maire de Chavannes, médiateur de la ville et de l'agglomération de Bourges, et vice-président de l'Association des médiateurs des collectivités territoriales (AMCT), fondée en 2013 par Claire Brisset, ancienne médiatrice de la ville et du département de Paris.

1. Un statut protecteur ancré dans la loi et fondé sur une déontologie stricte

Dans le paysage administratif local, la médiation territoriale s'impose comme une solution particulièrement viable pour désamorcer les conflits et éviter le recours systématique au contentieux. Le cadre juridique de cette fonction a été consolidé par l'article 81 de la loi du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique. Désormais, toutes les collectivités locales ont la faculté d'installer un médiateur par simple délibération.

Le mandat est fixé à 5 ans, renouvelable. La délibération détermine précisément les moyens mis à la disposition du médiateur ainsi que son champ d'intervention. Certains sujets échappent toutefois à sa compétence de principe : c'est le cas des marchés publics, des litiges opposant la collectivité à ses propres agents (sauf lettre de mission spéciale) et des différends entre élus.

L'exercice de cette fonction repose sur une déontologie rigoureuse. Le médiateur territorial n'est ni un juge, ni un avocat : il jouit d'un statut indépendant et irrévocable, et ne reçoit d'instruction de personne. Le fait d'être formellement désigné par la collectivité implique que celle-ci accepte pleinement le principe et le déroulement de la médiation. En outre, des conventions sont régulièrement conclues entre les médiateurs et les tribunaux administratifs afin de prévenir et d'éviter les litiges judiciaires.

2. Pratique de la médiation territoriale : équité, écoute et audit institutionnel

L'Association des médiateurs des collectivités territoriales se montre très exigeante sur les compétences de ses membres, en imposant un volume minimal d'heures de formation, dont un module spécifique dispensé par l'association elle-même.

Bien que les avis du médiateur soient rendus dans le strict respect du droit — ce qui le conduit parfois à relever que des notes de service internes ne sont pas conformes à la légalité —, sa force réside dans sa capacité à faire du cas par cas et à statuer en équité. Le médiateur consacre au dialogue le temps que l'administration n'a plus les moyens d'accorder aux administrés. Sur le plan juridique, la saisine du médiateur territorial suspend les délais de recours contentieux et de prescription.

La spécificité du médiateur territorial, par rapport à un médiateur classique, réside également dans sa mission d'audit de la collectivité. À travers son rapport annuel, il formule des préconisations qui sont notamment transmises au Défenseur des droits. Les liens étroits entretenus avec les services de cette institution font de ces rapports annuels une mine d'or pour faire évoluer les pratiques administratives.

3. Défis quotidiens et perspectives d'avenir

Le quotidien des médiateurs est marqué par de nouvelles réalités de terrain. On assiste à un durcissement des comportements : les citoyens sont devenus plus procéduriers et utilisent parfois l'intelligence artificielle pour formuler des recours juridiques dont ils ne maîtrisent pas la complexité. Pour contrer cette barrière bureaucratique, le médiateur refuse toute modalité contraignante de saisine. Les citoyens peuvent le contacter très simplement par courriel, par téléphone, ou via des rencontres directes organisées sur les sites internet. Ce pragmatisme se heurte parfois à la difficulté de garantir une confidentialité absolue, car les services de la collectivité identifient rapidement l'identité de l'administré qui interroge. Par ailleurs, le médiateur doit veiller à ce que ses recommandations n'enfreignent pas le principe fondamental d'égalité devant le service public.

Le champ d'intervention est clairement délimité : le médiateur n'intervient pas lorsqu'une procédure contentieuse est déjà enclenchée devant un tribunal, à moins que le juge n'en fasse expressément la demande.

Sur le plan de l'organisation interne, la loi engagement et proximité (article 80) permet à un agent public de la collectivité d'être désigné comme médiateur, à la condition expresse qu'il n'y exerce aucune autre fonction. Bien que le médiateur soit rémunéré par la collectivité, sa neutralité doit être préservée. Pour garantir l'efficacité de sa mission, des règles de réactivité sont fixées : les services sont tenus de lui répondre dans un délai rigoureux de 10 à 15 jours.

En conclusion, face au succès de ce dispositif qui compte déjà 70 collectivités adhérentes au sein de l'association, l'ambition portée est claire : faire en sorte que l'incitation à se doter d'un médiateur devienne une obligation légale. Pour poursuivre ces réflexions, l'association donne rendez-vous à ses membres à Angers en octobre 2027 pour son prochain colloque bisannuel.

LA MÉDIATION INSTITUTIONNELLE AU SEIN DE L'ACADÉMIE DE LIMOGES

Intervenants : MM. Guy BOUISSOU et Max GRATADOUR, anciens chef d'établissement et inspecteur départemental de l'Éducation nationale, médiateurs académiques.

1. Un ancrage historique et un périmètre d'intervention ciblé

La médiation institutionnelle au sein de l'Éducation nationale s'appuie sur une solide expérience, le dispositif ayant été officiellement installé en 1999. Les médiateurs académiques sont nommés directement par le ministre, qui recrute prioritairement au sein d'un vivier de retraités de l'Éducation nationale, garantissant ainsi une parfaite connaissance du système. Initialement, leur périmètre d'intervention incluait l'enseignement supérieur, une configuration qui apparaissait toutefois inadaptée. Sous l'impulsion des médiateurs, l'université s'est

finalement dotée de son propre médiateur, permettant aujourd'hui aux deux structures de collaborer de manière étroite et constructive.

La mission principale du médiateur académique consiste à traiter les contestations dirigées contre une décision prise par un établissement public ou privé sous contrat, ou par tout service relevant de l'académie, y compris le CROUS. Elle vise à résoudre les litiges survenant avec l'ensemble des membres de la communauté éducative. Sur le plan statistique, l'académie de Limoges a enregistré 150 saisines au cours de l'année 2025. Ce volume peut sembler modique au regard des 100 000 élèves et des 20 000 personnels de l'académie, ce qui suggère que l'institution souffre encore d'un manque de notoriété. Néanmoins, l'utilité du dispositif reste incontestable pour chacun des 150 cas traités.

Chaque année, un compte rendu est établi pour chaque académie. La centralisation de ces informations permet d'étudier précisément la typologie des saisines et la nature des litiges, alimentant ainsi le rapport annuel de la médiatrice nationale. L'analyse des motifs de saisine met en lumière les grandes tendances et les zones de tension du système : contestations de résultats aux examens (un sujet particulièrement sensible), décisions d'affectation des élèves, attribution des bourses, absences d'enseignants et non-remplacements, gestion des AESH, demandes de mutations, ou encore situations de harcèlement et de souffrance psychologique. Face à ces derniers cas, le médiateur saisit immédiatement la cellule académique dédiée au harcèlement.

2. La typologie des conflits et la complexité des récits

L'issue d'une médiation peut se traduire par un accord total, un accord partiel ou par la simple acceptation de l'explication fournie par l'administration. L'ensemble de ces données est rigoureusement répertorié par un logiciel dédié, qui qualifie chaque dossier d'échec total ou de réussite totale. Les différends se répartissent en cinq grandes familles de conflits : la trajectoire scolaire de l'élève, l'évaluation et les résultats aux examens, les relations interpersonnelles au sein des établissements, les conflits externes avec les parents d'élèves, et la répartition des moyens humains et financiers.

Pour le médiateur, la principale difficulté réside dans la gestion des récits. Les usagers formulent parfois une revendication brute, dictée par l'émotion. À l'inverse, d'autres proposent un récit extrêmement élaboré, qui ne garantit pas pour autant que le problème juridique soit correctement identifié. On assiste également à l'émergence de requêtes argumentées par le biais de l'intelligence artificielle, qui aboutissent fréquemment à un véritable salmigondis juridique et révèlent un fossé abyssal entre le propos écrit et la réalité de l'échange oral. Qu'il s'agisse d'une incompréhension sincère ou de mauvaise foi, certains usagers s'enferment dans une contestation émotionnelle et instinctive, renouvelant leurs recours de manière itérative.

3. La démarche du médiateur : passer du récit au problème

Face à cette complexité, la méthode du médiateur s'articule autour d'un processus rigoureux en six étapes clés :

1. **Écouter** activement les arguments de l'usager,
2. **Reformuler** les propos pour s'assurer de leur bonne compréhension,
3. **Distinguer** rigoureusement les faits objectifs des ressentis de l'usager,
4. **Vérifier** la régularité et le bien-fondé de la décision administrative contestée,
5. **Identifier** les points susceptibles d'être négociés afin de rétablir le dialogue,

6. **Accompagner** les parties vers une compréhension mutuelle et une solution partagée.

Enfin, la médiation peut intervenir aussi bien en amont qu'en aval d'un recours contentieux. Elle s'inscrit dans un continuum qui n'est pas nécessairement linéaire et permet utilement de compléter une procédure classique, là où la stricte réponse juridique ne permet plus, à elle seule, de résoudre le conflit humain.

L'EXEMPLE DE LA MÉDIATION DE LA POLICE NATIONALE

Intervenant : M. François-Joseph REVEL, vice-président du tribunal administratif de Limoges et ancien adjoint du médiateur interne de la Police nationale.

1. Genèse et organisation d'une institution novatrice

Créée en 2012 par l'action conjointe d'un commissaire de police et d'un magistrat administratif, la médiation de la Police nationale a été modélisée sur le modèle du dispositif de recours des militaires. Bien que non obligatoire, cette initiative représentait une idée particulièrement novatrice pour une institution policière fortement structurée par la hiérarchie. L'introduction d'un tiers indépendant et impartial a initialement suscité de fortes réserves de la part des syndicats. Cependant, ce fut une réussite : les organisations syndicales se sont largement accommodées de l'institution et l'utilisent aujourd'hui au profit des agents.

À titre d'illustration, l'institution a enregistré 800 saisines en 2024 pour un effectif de 150 000 policiers. Le médiateur s'appuie à cet effet sur trois modes d'action : la facilitation, la médiation administrative et la médiation interpersonnelle. Le dispositif repose sur une équipe centrale basée à Paris, appuyée par des délégués du médiateur (généralement des gradés retraités) répartis dans chaque zone de défense. Pour accentuer son indépendance, le médiateur national est assisté d'un adjoint qui est un magistrat administratif mis à disposition (et non détaché). Le processus est soumis à quatre garanties déontologiques fortes : l'indépendance (le médiateur est directement rattaché au Directeur général de la Police nationale depuis 2019), l'impartialité, la neutralité et la compétence (formation IFOMENE).

Ce processus repose sur le volontariat et la confidentialité absolue des échanges. Par ailleurs, pour garantir l'efficacité des démarches, les autorités administratives — telles que les Secrétariats généraux pour l'administration du ministère de l'Intérieur (SGAMI) — sont tenues de répondre au médiateur dans un délai maximal de 4 mois.

2. Typologie des saisines et réalité de l'activité

Sur les 800 saisines annuelles reçues par le médiateur, environ 500 dossiers sont jugés recevables. Les trois quarts des demandes émanent des gardiens de la paix et des majors. Les motifs de saisine se répartissent de la manière suivante : les questions financières (20 %), la reconstitution de carrière (20 %), les mutations et les avancements. Dans un contexte marqué par un poids syndical historique, l'une des premières actions du médiateur a été de réintroduire du droit au sein d'un système de cogestion syndicale caractérisé par les pistons et les « interventions ».

L'activité opérationnelle se divise en plusieurs catégories. On distingue en premier lieu la **médiation administrative**, qui vise à faire comprendre une décision, à corriger une erreur matérielle ou à faire évoluer la position de l'administration. En 2024, le médiateur a instruit 400 médiations administratives. Parmi elles, 185 investigations ont confirmé la position de l'administration et 155 ont conclu en faveur de l'agent. Preuve de la légitimité du dispositif, les recommandations du médiateur ont été suivies par l'administration dans 129 cas. En marge de ces dossiers, le médiateur traite environ 50 dossiers annuels de **facilitation** et 3 à 4 dossiers de **médiation interpersonnelle**.

3. Atouts, contributions systémiques et limites juridiques

La médiation a fréquemment été à l'origine de réformes d'envergure. L'action du médiateur a notamment contribué à la création d'une cellule de prévention du suicide, à l'évolution des conditions d'aptitude médicale (réforme des cotations du profil SIGYCOP facilitant l'intégration des personnes vivant avec le VIH ou le diabète depuis un décret de 2022), à la création de la réserve opérationnelle, ou encore à l'octroi de la protection fonctionnelle lors des procédures d'audition libre.

Malgré ces succès, le dispositif se heurte à une limite juridique majeure. Contrairement aux règles de droit commun fixées par le Code de justice administrative, la saisine du médiateur de la Police nationale ne suspend pas les délais de recours contentieux ni les délais de prescription. Cette exclusion découle de l'arrêté du 6 mai 2019 portant création du médiateur, les travaux du Conseil d'État lors de l'examen du décret du 13 avril 2021 ayant confirmé que cette médiation interne ne s'exerçait pas au sens des dispositions du CJA. Il apparaît indispensable d'engager une évolution législative afin que la saisine du médiateur interrompe formellement les délais de recours, la médiation étant reconnue comme un objectif à valeur constitutionnelle.

DE LA MÉDIATION PUBLIQUE À LA MÉDIATION PRIVÉE

Intervenant : M. Philippe GAZAGNES, ancien président du Tribunal administratif de Clermont-Ferrand, ancien référent national pour la médiation auprès du Conseil d'État, médiateur du groupe Clariane (en passe de devenir médiateur européen) et médiateur agréé en Auvergne-Rhône-Alpes.

1. Les ressemblances fondamentales : un socle déontologique commun

Qu'elle relève de la sphère publique — impliquant une personne publique et des règles de droit public — ou de la sphère privée, la médiation repose sur un ensemble de principes identiques. Le premier pilier est la **liberté** : les parties sont libres de venir, d'interrompre le processus, ou d'accorder leur accord. Le deuxième pilier repose sur l'**indépendance** et l'**impartialité**. Le médiateur assure cette transparence en rendant un rapport d'activité chaque année.

La **confidentialité** constitue une autre exigence partagée. Par ailleurs, la procédure doit s'inscrire dans une **durée limitée**, s'étendant sur 3 à 6 mois maximum. Cette contrainte temporelle agit comme une épée de Damoclès utile à placer dans le dos des avocats. Sur le fond, la médiation suppose une **formation rigoureuse**. Bien que les objectifs quantitatifs restent modestes, la médiation vise à **désengorger les tribunaux** civils et administratifs en offrant un

développement plus rapide et moins coûteux des dossiers, ce qui pose la question de la rémunération des avocats dans ce cadre amiable.

L'objectif ultime demeure de **restaurer les relations entre les parties**. Pour y répondre, la médiation offre une **solution sur mesure**, capable d'aller bien au-delà des strictes prétentions juridiques initiales. L'attitude des magistrats administratifs et des préfets a positivement évolué sur cette question, même s'il faut rappeler que le dispositif peut se heurter à des limites. Force est de constater que c'est encore souvent au niveau des échelons administratifs intermédiaires que l'on rencontre les principaux freins.

2. Les divergences structurelles : l'intérêt général et la transparence

M. Gazagnes, qui appartient au Club des médiateurs de services au public, rappelle que les divergences fondamentales découlent de l'opposition entre le droit public et le droit privé. En matière administrative, la personne publique est la détentrice exclusive de l'intérêt général, une notion que le médiateur administratif doit constamment garder à l'esprit. Sur le plan financier, la médiation institutionnelle publique se distingue par sa gratuité, alors que la médiation privée engendre un coût, bien que des dispositifs liés à l'aide juridictionnelle existent.

Le grand paradoxe de la médiation publique réside dans l'affrontement entre la confidentialité des échanges et l'exigence de transparence. Si le processus reste confidentiel, **l'accord de médiation est en revanche public**. Ce document administratif doit être communiqué au comptable public et examiné lors des délibérations des conseils locaux.

De plus, la marge de manœuvre en matière de concessions réciproques reste encadrée par l'interdiction de condamner une personne publique à payer une somme qu'elle ne doit pas (le problème posé par l'arrêt *Mergui*). Face à cette contrainte, les parties se tournent parfois vers une demande d'homologation juridictionnelle. L'intervenant s'y montre personnellement peu favorable, le juge conservant le pouvoir d'annuler l'accord. Le seul intérêt réel de l'homologation réside dans sa capacité à s'imposer au comptable public.

3. Perspectives et chantiers d'avenir

Pour dessiner l'avenir du dispositif, trois propositions majeures sont avancées :

- **Le plaidoyer pour la Médiation préalable obligatoire (MPO) :** À l'instar des modèles d'outre-Atlantique (notamment au Canada), il convient de privilégier une obligation de médiation en amont, plutôt que de multiplier les recours administratifs préalables obligatoires (RAPO) classiques.
- **La mise en œuvre du principe de césure :** Cette technique implique de faire un tri préalable strict : les litiges touchant au domaine public doivent être exclus. De même, les questions de responsabilité hospitalière ne s'y prêtent pas, contrairement aux aspects purement indemnitaires.
- **La création d'un référé-médiation :** Cet outil s'avérerait extrêmement utile pour permettre au juge administratif de lancer une médiation de sa propre initiative.

Échanges avec la salle (Première session)

- **Sur la formalisation des conclusions :** À l'Éducation nationale, les médiateurs ne rédigent pas de proposition écrite mais formalisent l'issue par un courriel récapitulatif. Dans la Police nationale et les collectivités locales, le médiateur formule en revanche

un avis écrit et argumenté, qui peut être officiellement notifié et utilisé par l'agent dans le cadre d'un futur recours contentieux.

- **Sur les résistances administratives :** Les participants soulignent la rigidité des administrations qui, bien qu'acceptant la démarche, se montrent peu enclines à modifier leurs décisions en raison d'une faible culture de la médiation. La Direction des libertés publiques et des affaires juridiques (DLPAJ) y oppose par exemple un refus historique. Toutefois, une nette montée en puissance est observée à l'Éducation nationale depuis 5 ans, tandis que dans les collectivités, la situation dépend avant tout de la volonté politique des élus locaux.

IIe TABLE RONDE : LA MÉDIATION À L'INITIATIVE DU JUGE ADMINISTRATIF OU DES PARTIES

Présidée par : M. Olivier COUVERT-CASTERA, conseiller d'État et président de la Cour administrative d'appel de Bordeaux.

1. Un cadre institutionnel fort pour une « révolution tranquille »

La loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle a eu un impact considérable, s'apparentant à une véritable « révolution tranquille » au sein de la juridiction administrative. Pour la mener à bien, il a d'abord fallu convertir les magistrats administratifs eux-mêmes. Dès l'origine, la médiation administrative a été appréhendée comme une procédure qui devait être encouragée et activement pilotée par la justice administrative, sous l'impulsion de la vision portée par M. Jean-Marc Sauvé, avec un objectif de 1 % de dossiers assigné aux tribunaux administratifs.

Cette dimension institutionnelle de pilotage s'est traduite par plusieurs actions concrètes : la création du comité Justice administrative et médiation (JAM) le 11 octobre 2016, la nomination d'un référent national, la désignation d'un référent médiation au sein de chaque tribunal administratif (chargé d'identifier un vivier de médiateurs), et la signature d'une convention-cadre nationale avec le Conseil national des barreaux (CNB).

Par la suite, un grand processus de formation a été lancé dès l'année 2017 au sein des différentes cours administratives d'appel. L'intuition de départ demeure : la médiation administrative suppose une approche volontariste assortie d'un engagement fort de la part de tous les acteurs, invitant à repenser la culture administrative traditionnelle et le dogme du « privilège du préalable ». Aujourd'hui, l'enjeu est de faire vivre les textes et de s'inscrire durablement dans une logique de consolidation.

2. Les typologies de saisine et le défi de l'organisation

Sur le plan procédural, la distinction entre la médiation à l'initiative du juge et celle à l'initiative des parties constitue la *summa divisio* de la matière. Les termes retenus par les textes applicables peuvent parfois s'avérer trompeurs. En pratique, il est tout à fait possible de mettre en œuvre des médiations devant le juge avant même l'intervention d'une démarche de médiation préalable obligatoire (MPO).

Au départ, l'enjeu consistait à susciter le recours à ces processus. Dans le cadre d'une médiation facultative, il est indispensable qu'une personne en prenne formellement l'initiative. Le déroulement de la procédure implique plusieurs étapes successives, à commencer par la capacité des acteurs à détecter, en amont, les dossiers qui se prêtent le mieux à une résolution amiable. Pour pérenniser ce modèle, il est désormais nécessaire de penser globalement l'organisation du service public de la justice amiable. L'intervenant rappelle qu'aucun moyen budgétaire ou humain supplémentaire n'a été alloué aux juridictions pour accompagner cette réforme.

LA MISE EN ŒUVRE DE LA MÉDIATION DANS LES JURIDICTIONS ADMINISTRATIVES

Intervenant : M. Serge GOUES, conseiller d'État, ancien président du Tribunal administratif de la Guadeloupe.

1. Le rôle nouveau du juge administratif et les grands principes

L'évolution de l'office du juge administratif est profonde : son rôle intègre désormais la capacité d'orienter activement les parties vers la médiation, avec l'accord exprès des justiciables. La démarche doit impérativement conserver son caractère volontaire. On retrouve les obligations d'impartialité, de compétence et de diligence du médiateur, ainsi que le principe de confidentialité.

La médiation peut porter sur la totalité ou sur une partie seulement du litige. Conformément à l'article L. 213-4 du Code de justice administrative, l'accord trouvé peut faire l'objet d'une homologation par le juge, une option importante à mentionner dès le départ. En revanche, lorsque la médiation échoue — ce qui se produit environ dans un cas sur deux —, les dossiers reprennent leur cours juridictionnel normal, ce qui engendre inévitablement un certain retard pour ces affaires qui ont tendance à traîner.

2. La sélection du médiateur : critères et sources de recrutement

Le choix d'un bon médiateur est une condition essentielle, ce professionnel devant impérativement connaître le sujet du litige. Pour guider cette sélection, cinq critères fondamentaux doivent être pris en compte :

- La compréhension fine des enjeux du dossier soumis à la médiation,
- La connaissance spécifique du secteur en litige (Éducation nationale, Police, etc.),
- L'indépendance et l'impartialité (le président de juridiction devant idéalement connaître les médiateurs mandatés),
- L'adéquation du profil avec la nature du conflit (technique ou non),
- Les capacités relationnelles et humaines du professionnel.

Pour identifier ces profils, les juridictions s'appuient sur des listes, sollicitent des centres de médiation ou examinent les propositions des parties. L'élément central demeure la confiance, qui ne se présume pas. L'analyse s'effectue à l'aide de fiches comportant plusieurs rubriques : nature du litige, parties en présence, compétences techniques, expérience, absence de conflits

d'intérêts, disponibilité, et coût proportionné. La nomination reste subordonnée à l'accord des parties sur la personne proposée.

3. Le suivi par le juge et les bénéfices de la démarche

Pendant la médiation, il incombe au juge de surveiller le calendrier, afin de veiller à ce que la procédure n'allonge pas de manière déraisonnable les délais de jugement. De plus, lorsque des dossiers reviennent après un échec, ils doivent être traités de façon prioritaire et non mis « sous la pile ».

Bien que certains magistrats manifestent encore une opposition à la médiation, l'objectif de 1 % fixé par le Conseil d'État doit être appréhendé comme une boussole collective et un seuil plancher. Pour que le dispositif fonctionne, le référent médiation doit être particulièrement motivé, cette implication étant valorisée dans sa fiche d'évaluation professionnelle. Certains contentieux se révèlent particulièrement propices, à l'instar de la fonction publique ou du contentieux fiscal (taxes locales, taxe foncière). Au-delà de la résolution des conflits, la médiation offre aux magistrats une meilleure connaissance et une compréhension plus fine des dossiers. En conclusion, il faut aimer cette pratique, car le médiateur ne saurait être réduit à un rôle de « pot de fleur ».

LE PROCESSUS DE MÉDIATION SUIVI PAR LE MÉDIATEUR

Intervenante : Mme Béatrice MATHIEU de LAVERGNE, ancienne médiatrice des entreprises, médiatrice agréée.

1. Les différentes phases du processus de médiation

Pour les chefs de juridiction, le déroulement de la médiation s'apparente souvent à une « boîte noire », ces derniers entretenant historiquement des relations plus étroites avec les experts judiciaires. Pourtant, le cadre fixé par l'article L. 213-9 du Code de justice administrative régit clairement l'activité du médiateur. Formée à l'IFOMENE ainsi que par le ministère de l'Économie et des Finances (MINEFI), l'intervenante réalise des médiations administratives depuis 2021 pour le compte des tribunaux administratifs de Clermont-Ferrand et de Limoges.

Le processus s'articule autour de plusieurs étapes clés :

- **La phase préliminaire et contractuelle :** Après vérification de l'absence de conflits d'intérêts, le médiateur prend connaissance de l'ordonnance de désignation et contacte les avocats. Ces derniers se positionnent comme des conseils et les futurs rédacteurs du protocole d'accord. C'est le médiateur qui pilote le calendrier, débutant par des entretiens préliminaires suivis de la signature d'une convention de médiation.
- **La création d'un espace de dialogue :** La médiation offre un espace volontaire qui permet d'aller bien au-delà des strictes conclusions de la requête initiale. Si le dialogue s'appuie d'abord sur l'examen des faits, l'objectif est de faire émerger les besoins profonds de chacun afin d'aboutir à une solution « gagnant-gagnant ». Ce travail repose sur une confiance mutuelle et sur un principe de confidentialité absolue, lequel reste strictement opposable au juge lui-même.

- **Le déroulement des réunions :** Le cœur de la démarche réside dans la tenue des entretiens. La première réunion plénière intervient généralement au bout d'un mois. Selon la complexité de l'affaire, le différend peut se régler en une seule ou en plusieurs séances, requérant parfois d'entendre des tiers. Les parties se déclarent généralement rassurées par ce cadre amiable qui permet de sortir du carcan judiciaire.
- **L'issue du processus :** La démarche aboutit à la signature d'un protocole d'accord, dont la formalisation dépend du calendrier des assemblées délibérantes lorsqu'une collectivité est impliquée. Enfin, le médiateur rédige un rapport final sur ses diligences. L'ensemble de ce processus requiert une durée moyenne comprise entre 4 et 6 mois, un délai de 3 mois s'avérant en pratique intenable.

2. Les difficultés opérationnelles rencontrées par le médiateur

Au quotidien, le médiateur doit surmonter de nombreux obstacles pratiques qui mettent à l'épreuve le respect des délais :

- **L'absence de conseil et le déséquilibre des parties :** Lorsqu'un justiciable n'est pas assisté par un avocat, il doit solliciter l'aide juridictionnelle (AJ), ce qui ralentit la procédure. À l'inverse, certaines collectivités choisissent de se passer d'avocat lorsqu'elles disposent d'un service juridique important. Le médiateur doit alors veiller au maintien d'un équilibre de fait.
- **Le risque d'enlisement :** Il arrive que les discussions bloquent à l'issue d'une première réunion. Il faut alors organiser une seconde réunion, parfois en visioconférence, ce qui exige de retravailler le dossier et prend du temps. De plus, lorsque les avocats proposent de discuter directement entre eux en dehors du contrôle du médiateur, le risque d'enlisement augmente.
- **L'instrumentalisation de la procédure :** Le médiateur fait parfois face à des comportements stratégiques, certaines parties émettant de nouvelles exigences au fur et à mesure.
- **L'intégration des « tiers sachants » et des tiers impactés :** La question de la neutralité des autorités administratives ou de l'intégration de tiers (comme des voisins impactés ou les ayants droit de biens de section) est complexe. L'intervenante prend le parti d'intégrer ces tiers pour assurer une solution globale, bien que les parties originelles y manifestent parfois leur opposition.

En conclusion, le médiateur doit être en mesure d'expliquer au tribunal les raisons pour lesquelles le délai initial de 3 mois va être dépassé, tout en veillant à ce que la procédure n'excède pas 6 mois. Le succès d'une médiation s'évalue selon trois niveaux : le règlement ponctuel de l'affaire, la pose des fondations d'une relation apaisée à long terme, et la diffusion d'une véritable culture de la médiation. On constate que les entreprises possèdent aujourd'hui une culture amiable plus développée que les autorités administratives, même si la réussite dépend avant tout des qualités humaines des personnes en présence.

LE RÔLE FACILITATEUR DE L'AVOCAT DANS LA MÉDIATION

Intervenant : Me Virgile RENAUDIE, avocat au barreau de Brive-la-Gaillarde et médiateur.

1. Propos contextuels : l'évolution de la posture de l'avocat

Le rôle de l'avocat a profondément muté. Être un avocat « facilitateur », c'est avant tout œuvrer à améliorer le déroulement d'un processus et créer les conditions propices à la résolution amiable d'un conflit. Cette mission moderne s'articule autour de trois verbes fondamentaux : **promouvoir**, **prescrire** et **accompagner**.

Cette démarche n'est pourtant pas naturelle pour l'avocat. Il y a vingt ans, les modes alternatifs de règlement des différends (MARD) étaient quasiment absents de la formation initiale des professionnels du droit. Depuis, la manière de traiter les litiges a considérablement évolué, s'orientant vers un système vertical de contractualisation où les parties reprennent en main leur propre litige et s'engagent à coopérer.

Bien que les travaux préparatoires de la loi aient initialement suscité des craintes — certains parlementaires redoutant une mécanique destinée à allonger la durée des procès —, l'évolution législative s'est accélérée avec les décrets des 18 juillet 2025 et 27 juillet 2026 venus renforcer la coopération entre le juge et les parties. Toutefois, force est de constater que le Code de justice administrative (CJA) reste en retrait et se montre moins sophistiqué que le Code de procédure civile. Bien que l'Audience de règlement amiable (ARA) soit de moins en moins pratiquée, l'ouverture d'un « Acte II » de la médiation administrative s'avère nécessaire.

Sur le plan déontologique, l'obligation première de l'avocat reste de conseiller son client à la suite d'une analyse objective de son dossier, conformément à l'article 6.1 du Règlement Intérieur National (RIN). Remplir cette mission suppose une formation solide (IFOMENE) et exige de redéfinir les termes de la mission de l'avocat, passant d'auxiliaire de justice à véritable partenaire de justice. Si cette transition se heurte encore aux réticences de certains confrères plus âgés, l'image de l'avocat exclusivement batailleur doit évoluer afin de redonner une vigueur nouvelle au principe selon lequel le litige demeure la chose des parties.

2. L'action concrète de l'avocat aux différents stades

L'accompagnement par l'avocat se déploie de manière très concrète tout au long du processus amiable :

- **En amont de la médiation :** L'avocat réalise un diagnostic d'opportunité, une démarche qui comporte le risque de se mettre son propre client à dos s'il est en quête d'affrontement. Il s'agit ensuite de comprendre le besoin réel du client, qui recherche souvent une solution sur mesure plutôt qu'un jugement de principe. L'avocat doit s'adapter au rythme de son client, le moment choisi devant être propice. Vient ensuite le choix du médiateur : si le justiciable ne choisit pas son juge, il choisit son médiateur, ce qui suppose un échange transparent avec la juridiction. Enfin, l'avocat prend le temps d'expliquer les règles du jeu à son client.
- **Pendant la médiation :** Au cours des réunions, l'avocat ne doit pas plaider. Dans ce cadre, c'est le client qui se trouve en première ligne. L'avocat adopte une posture d'observation active et de soutien — parfois imagée par l'attitude d'avoir « les bras

croisés » —, laissant le médiateur accomplir son travail tout en veillant à ce que les discussions demeurent équilibrées et en sécurisant les points juridiques.

- **À l'achèvement de la médiation :** En cas de succès, l'avocat rédige le protocole d'accord transactionnel en veillant à ce qu'il englobe l'ensemble des problématiques et qu'il soit facilement exécutable. Se pose alors la question de l'opportunité d'une homologation par le juge. En cas d'échec, il convient de nuancer le constat : les échanges menés laissent toujours des traces positives et permettent de rapprocher les points de vue. Bien souvent, l'absence d'accord signifie simplement que le rythme a été trop rapide par rapport à la maturité du conflit.

LA MÉDIATION EN MILIEU HOSPITALIER : L'EXEMPLE DU CHU DE POITIERS

Intervenante : Mme Laurette Blommaert, Directrice des affaires juridiques du CHU de Poitiers.

1. L'univers hospitalier : un terrain complexe propice aux tensions systémiques

Le monde hospitalier est un univers très particulier, marqué par la violence et la souffrance, ce qui exige de la part du médiateur une grande capacité d'écoute. Contrairement aux idées reçues, l'hôpital n'est pas un monde naturellement empathique ; c'est un milieu complexe doté de sa propre culture et de ses propres codes. Tous les ingrédients systémiques sont réunis pour générer des tensions permanentes : confrontation directe à la violence des usagers, réformes institutionnelles incessantes faisant perdre de vue le facteur humain, pluralité d'intervenants et injonctions contradictoires prenant la direction de l'hôpital en étau.

À titre d'exemple, le CHU de Poitiers compte **9 000 salariés répartis sur 5 sites**, un fonctionnement non comparable à celui d'une entreprise classique. La gouvernance y est particulièrement lourde, articulée entre le Directeur général, l'équipe de direction et la Commission médicale d'établissement (CME). Chaque catégorie de personnel dispose de ses propres instances, et l'organisation doit composer avec le chevauchement constant entre la strate hiérarchique et la strate fonctionnelle. C'est dans ce contexte qu'est née l'idée de créer une structure dédiée à l'apaisement des relations de travail.

2. Déploiement et spécificités de la médiation au CHU de Poitiers

Le cadre national s'est révélé favorable à cette initiative grâce à la publication du **décret du 28 août 2019** et de l'arrêté du 30 août 2019 relatifs à la médiation dans la fonction publique hospitalière. L'opportunité s'est concrétisée à la suite d'une rencontre avec un médecin, alors même que la directrice des affaires juridiques suivait un Diplôme Universitaire (DU) de médiation, permettant de structurer un binôme fondateur.

Aujourd'hui, l'équipe compte **10 médiateurs**. Ce dispositif est exclusivement dédié à la résolution des conflits interprofessionnels et des tensions au travail. Pour garantir la neutralité des interventions, les médiateurs exercent systématiquement en binôme. Depuis le lancement de la structure, **84 médiations** ont été menées à bien. Dans cette organisation, le respect du principe d'indépendance demeure l'exercice le plus délicat, d'autant que **75 % des dossiers impliquent des médecins**. Malgré ces rapports de force internes, la philosophie reste orientée vers la recherche d'une solution « gagnant-gagnant ».

QUESTIONS D'ACTUALITÉ DE LA MÉDIATION ADMINISTRATIVE

Intervenant : M. Jean-Pierre VOGEL-BRAUN, ancien vice-président du Tribunal administratif de Strasbourg, médiateur et trésorier du GEMME-France.

1. Un bilan chiffré mitigé et des signaux jurisprudentiels contrastés

Dix ans après l'inscription de la médiation dans le Code de justice administrative (CJA), l'institution a dépassé le stade de l'expérimentation, mais le recours à la voie amiable n'est pas encore devenu un réflexe. Face à un flux massif de **380 000 requêtes annuelles**, le contentieux des obligations de quitter le territoire français (OQTF) occupe un pourcentage très lourd. Ces procédures, soumises à des délais contraints, finissent par peser indirectement sur les délais de jugement du contentieux de droit commun.

Malgré les efforts accomplis, la médiation souffre d'un manque de reconnaissance institutionnelle : le mot « médiation » demeure absent du dernier rapport du Conseil d'État. De plus, par un arrêt rendu le **17 mars 2025, le Conseil d'État** a rappelé qu'ordonner une médiation relève de la simple faculté pour le juge, et ce, alors même que l'ensemble des parties avait donné son accord, ce qui envoie un mauvais signal. Sur le plan statistique, le bilan fait état de 2 050 médiations engagées, avec un taux de réussite de 45 %, ce qui ne représente que **0,65 % de l'ensemble des recours enregistrés**, mettant en évidence une immense marge de progression.

2. Les initiatives du GEMME et les pistes de réforme

Le GEMME porte activement des projets de réforme auprès du Conseil d'État. Un groupe de travail s'est réuni pour relancer la pratique, dynamique matérialisée par la nomination du premier président du Conseil national de la médiation (CNM) choisi parmi les membres du Conseil d'État, succédant à Mme Agostini. Ce changement s'appuie sur un rapport contenant **75 propositions concrètes**, visant notamment à unifier les pratiques autour d'un recueil de déontologie.

Pour inspirer le droit public, le regard se tourne également vers l'évolution de la Cour de cassation (décret du 25 février 2022). Des propositions concrètes sont avancées pour structurer la médiation au sein des juridictions :

- La mise en place, au sein de chaque tribunal, d'une **chambre exclusivement dédiée à la médiation**,
- La création d'une **ordonnance « 2-en-1 »** permettant de fluidifier la désignation,
- Le déploiement de cette approche sur des dossiers complexes (affaire de l'autoroute A69),
- La désignation obligatoire de **correspondants médiation** au sein des administrations centrales.

3. Les nœuds de blocage : délais et homologation

En pratique, le processus se heurtant à la lenteur de rédaction des protocoles d'accord, le tribunal dispose d'une arme puissante pour accélérer le mouvement : la **notification de maintien de la requête**. L'actualité jurisprudentielle est marquée par un arrêt du **Conseil d'État**

du 16 juin 2026 apportant un éclairage fondamental sur l'homologation. En droit écrit, un accord ne vaut rien tant qu'il n'est pas signé. L'homologation s'avère indispensable pour offrir une sécurité totale vis-à-vis du comptable public, ce dernier n'acceptant de payer une indemnité que si la collectivité a « ouvert le parapluie » juridique. On ne recense pourtant à ce jour que 7 arrêts notables sur cette question.

Enfin, la composition du CNM, qui compte 17 % de juristes, rappelle que le décret de 2016 a entériné la disparition de certaines catégories de conciliateurs. Pour l'avenir, la question reste entière : comment augmenter massivement le nombre de médiations devant la juridiction administrative ? Les pistes d'évolution devront obligatoirement intégrer les nouveaux outils technologiques, ouvrant le débat sur les interactions futures entre le médiateur et l'intelligence artificielle.

Échanges avec la salle (Seconde session)

- **Sur l'audience de règlement amiable (ARA) :** Le juge administratif observe ce que fait le juge judiciaire, mais manifeste une forte réticence en raison d'effectifs de magistrats stagnants.
- **Sur la finalité de la médiation :** L'objectif doit demeurer de mieux régler les conflits au fond, et non de servir d'outil de gestion des flux pour réduire artificiellement le nombre d'affaires.
- **Intervention de M. Bernard FOUCHER (ancien président de TA) :** Il se prononce en faveur de la césure du procès civil devant le juge administratif. Il pointe du doigt le fait que certains tribunaux interdisent encore l'accès au dossier d'instruction au nom du secret de l'instruction. Il souligne les blocages réguliers liés aux avocats des compagnies d'assurances dans les marchés publics (MP). En pratique, il admet ne jamais avoir respecté les délais et avoir parfois écarté le principe du contradictoire pour libérer la parole. Enfin, sur 50 dossiers, il n'a jamais eu recours à l'homologation, évoquant l'arrêt du 26 juin sur la question des libéralités de l'administration. Il ouvre le débat sur l'opportunité de voir le médiateur évoluer, à terme, vers un rôle d'arbitre.

SYNTHÈSE DES TRAVAUX

Par Mme Hélène PAULIAT, professeure de droit public à l'université de Limoges, présidente honoraire de l'université de Limoges et présidente du jury du concours national d'agrégation de droit public.

Le développement de la médiation administrative et le renforcement de son institutionnalisation exigent une insertion beaucoup plus profonde au sein de la juridiction administrative et, surtout, au cœur des pratiques des administrations publiques. Cette journée d'étude a mis en lumière les deux grandes fonctions de la médiation : trouver une solution pragmatique aux litiges et améliorer durablement les relations interpersonnelles. Il s'agit à la fois d'éviter le contentieux et de mieux l'accompagner lorsqu'il est enclenché, afin de régler plus efficacement le cœur des conflits.

Ce processus amiable n'est pas une justice au rabais ; il est assorti de garanties fortes. D'une part, les garanties reposent sur la qualité et le profil d'exception des médiateurs. D'autre part,

elles découlent d'un processus structuré qui se distingue nettement du procès classique par sa méthode, sa qualité d'écoute, sa temporalité propre et l'absence du principe du contradictoire strict.

C’est toute l'administration de la justice qui s'en trouve ainsi repensée. La médiation redéfinit les rôles au sein de la juridiction administrative, impliquant tant les greffes que les magistrats, et impose une réorganisation complète pour les parties au litige. L'évolution du rôle de l'avocat est ici centrale : il devient un partenaire de justice qui accepte de se mettre en retrait pour laisser les parties devenir les véritables acteurs de la résolution de leur conflit.

À terme, la médiation contribue à l'amélioration globale des relations avec les usagers et les agents, permettant d'atténuer le caractère traditionnellement unilatéral de l'action administrative. Cette dynamique s'articule autour de trois axes fondamentaux :

I. Restaurer le dialogue avec l'administration

La médiation permet au minimum d'apporter une réponse concrète et explicitée à l'administré, comblant le silence ou le manque de temps chronique dont souffrent parfois les services publics pour répondre aux administrés.

II. Faire remonter les problématiques non apparentes

Elle permet de déceler les causes profondes et invisibles d'un conflit pour trouver des solutions adaptées, en dehors du cadre rigide du prétoire.

III. Améliorer le fonctionnement interne de l'action publique

La médiation facilite les échanges au sein des administrations et rétablit une discussion constructive avec les institutions. Par le biais des rapports annuels et des audits qu'elle suscite, elle contribue à améliorer les processus internes ainsi que la rédaction des textes réglementaires. En guise de perspectives, l'avenir de la justice amiable pose la question de l'opportunité d'une médiation obligatoire à laquelle le juge serait tenu de défendre. L'enjeu majeur des prochaines années sera de développer une véritable culture partagée de la médiation.

CLÔTURE DE CETTE JOURNÉE D’ÉTUDE
