

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Direction générale  
de la gendarmerie nationale

## **Circulaire n° 25237/GEND/CAB du 18 juin 2020 relative à la médiation de l'inspecteur général des armées - gendarmerie**

NOR : INTJ2015120C

### *Références :*

Code de la défense, notamment ses articles R. 4125-1 et R. 4125-2, D. 3124-1 à D. 3124-12 et D. 4121-2 ;  
Code de la justice administrative, notamment ses articles L. 213-1 à L. 213-10 et R. 213-1 à R. 213-9 ;  
Arrêté du 6 septembre 2018 relatif à la fonction de médiateur militaire.

### PRÉAMBULE

L'objectif de la médiation militaire est de préserver la notion essentielle dans le monde militaire qu'est la confiance. En effet, restaurer la confiance quand elle a été altérée dans des relations interpersonnelles ou de commandement est l'une des conditions du bien-être au travail des personnels et de la performance des unités militaires.

La gendarmerie doit s'adapter sans cesse à l'évolution de son corps social tout en préservant les invariants forgeant la solidité du modèle militaire.

Dans ce cadre, le chef militaire a le devoir de porter attention aux préoccupations personnelles de ses subordonnés. Il doit veiller à leurs intérêts.

L'outil de la médiation fait alors partie des options utiles à la résolution de situations difficiles. La chaîne de concertation, insérée dans le quotidien des unités et garante d'une écoute confiante auprès de tous, peut aussi proposer la médiation aux militaires susceptibles de bénéficier de ce dispositif.

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

## LA MÉDIATION MILITAIRE : MODE AMIABLE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

### 1.1. Introduction

Conformément aux dispositions du code de la défense, les inspecteurs généraux des armées exercent la fonction de médiateur militaire. Le ministre de la défense a en effet souhaité trouver un moyen de permettre aux militaires de régler autrement les conflits que le seul dialogue hiérarchique n'a pu permettre de résoudre, en s'inspirant des modes alternatifs de règlement des différends pratiqués avec succès dans les sphères civile, commerciale et familiale. La médiation vise ainsi à améliorer l'accès au droit et remédier aux conséquences de la judiciarisation croissante de notre société.

#### a) Définition et cadre général d'action

La médiation est un processus structuré par lequel deux parties<sup>1</sup> tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends avec l'aide d'un tiers, le médiateur. Cette méthode permet de trouver des solutions rapides, pragmatiques, durables et non-juridictionnelles à des situations conflictuelles que la présente circulaire détaille au sein de la gendarmerie nationale.

Lors de ce processus, le médiateur militaire n'a pas vocation à donner un avis ou à orienter les parties. Intermédiaire indépendant, il agit comme facilitateur pour permettre aux parties de trouver par elles-mêmes une solution au différend qui les oppose<sup>2</sup>. Dans le cadre d'un processus normé et rigoureux, la médiation permet de traiter un différend dans sa globalité. En effet, la seule réalité juridique d'un litige ne prend pas toujours en compte d'autres aspects fondamentaux (notamment au-delà du strict cadre du service, de ses aspects relationnels, émotionnels, personnels, etc.) qui sont parfois ignorés des parties.

---

<sup>1</sup> Deux militaires, ou un chef et un subordonné, ou un militaire et les services de la gendarmerie.

<sup>2</sup> Cette situation diffère du droit de saisine de l'inspecteur général des armées par lequel les militaires peuvent solliciter un positionnement de sa part, des conseils ou un éclairage sur leur situation.

L'une des parties peut recourir à la médiation militaire lorsqu'un litige la place dans une situation difficile à résoudre. Elle vient s'insérer parmi les modes alternatifs de règlement des conflits et litiges, notamment :

- les recours hiérarchique ou gracieux à l'encontre des sanctions disciplinaires et professionnelles, ainsi que la suspension de fonction ;
- les recours administratifs préalables obligatoires (RAPO) des militaires formés devant la commission des recours des militaires (CRM) avant tout recours contentieux devant le juge administratif à l'encontre des actes relatifs à leur situation personnelle ;
- les modes exceptionnels de saisine et recours spécialisés traitant des différents types de harcèlement (Plateforme Stop-discri placée auprès de l'inspection générale de la gendarmerie nationale).

Ultime recours amiable au règlement des différends, la médiation est un outil tout à fait adapté à la gendarmerie nationale pour sortir d'un conflit. Elle met en œuvre un processus de communication qui repose sur les principes de liberté, de responsabilité et d'autonomie. Parce qu'ils se sont engagés librement en souscrivant à l'état militaire, les gendarmes, quel que soit leur grade ou leur corps d'appartenance, adhèrent au statut militaire et se conforment aux obligations et devoirs afférents. Le médiateur exerce son mandat dans le strict respect des principes et valeurs militaires.

#### *b) Champ de la médiation*

La médiation peut s'envisager dans tout différend relatif à la situation personnelle d'un militaire, aux conditions d'exécution du service ou à la vie en collectivité<sup>3</sup>. Toutefois, sont notamment exclus du champ de la médiation :

- le traitement automatisé de la solde et de ses accessoires ;
- les actes concernant le recrutement du militaire ;
- les décisions portant sanction disciplinaire<sup>4</sup> ou de suspension de fonctions.

#### *c) Les garanties offertes par l'inspecteur général des armées*

L'exercice de la médiation est encadré par la loi et reconnu par le juge administratif sous certaines conditions, que l'IGA-G respecte cumulativement de par son positionnement institutionnel et sa posture :

- l'indépendance : rattaché directement à la ministre des armées, l'IGA-G exerce ses fonctions sans être assujéti à des liens de subordination ou de fonction avec la gendarmerie. De rang et appellation de général d'armée, au sommet de la hiérarchie militaire, il est consulté par le directeur général de la gendarmerie pour la définition de la politique de gestion et la préparation des mesures individuelles. Il dispose d'un droit d'inspection général et permanent sur l'ensemble de la gendarmerie ;
- l'impartialité : tiers au conflit, le médiateur s'oblige à ne pas prendre parti ni privilégier l'une ou l'autre des parties, quels que soient son statut, son grade ou sa position. Lorsque, du fait de ses attributions d'inspecteur général ou de ses fonctions antérieures, l'inspecteur général ou une partie estime que le médiateur ne peut traiter le différend en toute impartialité, un autre inspecteur général peut être sollicité (terre, air, marine, armement, santé) ;
- la neutralité : le médiateur ne porte pas de jugement sur les faits abordés lors des échanges et se conforme à la déontologie<sup>5</sup> des médiateurs ;
- le respect de la confidentialité : comme pour toute saisine de l'IGA-G<sup>6</sup>, le médiateur militaire ne transmet aucune information divulguée à quiconque sans l'accord des parties, y compris à la hiérarchie, sauf :
  - en présence de raisons impérieuses d'ordre public ou d'atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ;
  - lorsque la révélation de l'existence ou la divulgation du contenu de l'accord issu de la médiation est nécessaire pour sa mise en œuvre.

#### *d) Dispositions administratives*

La médiation militaire est gratuite. Toutefois, les militaires de la gendarmerie qui y participent sont en activité de service. Ils se déplacent aux frais de leur formation administrative.

Si un militaire est en position d'arrêt de travail, il devra obtenir du médecin ayant prononcé l'arrêt l'autorisation écrite de participer à la médiation dans cette position.

---

<sup>3</sup> La Charte du gendarme du 15 février 2010 précise que « l'efficacité de la gendarmerie est subordonnée à la coïncidence géographique des lieux de vie et de travail. L'harmonie de la vie au sein de la caserne exige l'acceptation par le militaire et sa famille de règles de vie en collectivité empreintes de respect, de convivialité et de simplicité. Elle s'enrichit des actions d'entraide et de soutien mutuel qui marquent un rejet de l'indifférence ».

<sup>4</sup> Si la décision qui prononce une sanction disciplinaire ne peut pas faire l'objet d'une médiation, il est toutefois possible d'évoquer une sanction ou un projet de sanction pendant une médiation.

<sup>5</sup> Code national de déontologie des médiateurs du rassemblement des organisations de médiation, présenté à l'Assemblée nationale en 2009 après l'adoption par la France de la directive européenne 2008/52/CE du Parlement européen et du conseil du 21 mai 2008 sur certains aspects de la médiation en matière civile et commerciale.

<sup>6</sup> Conformément à l'avis n°20130356 rendu par la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) le 21 février 2013.

## 1.2. Médiation à l'initiative d'un militaire de la gendarmerie ou de sa hiérarchie

### a) Initiative de la demande de médiation

Une demande de médiation peut émaner directement du militaire souhaitant en bénéficier ou d'un chef qui envisage de la proposer à ses subordonnés.

Le militaire qui sollicite une médiation s'adresse directement à l'état-major de l'IGA-G (mediation-igag@gendarmerie.interieur.gouv.fr ou par téléphone – pôle audience-recours-médiation). Après avoir examiné sa demande, ce service la présente à l'inspecteur général qui décide, le cas échéant, de contacter l'autre partie ou de laisser le demandeur le faire.

Le chef hiérarchique qui constate un différend interpersonnel profond entre ses subordonnés peut s'adresser à l'état-major de l'IGA-G afin d'expertiser la situation à laquelle il est confronté. La marche à suivre la plus appropriée pour proposer la médiation de l'IGA-G aux militaires concernés lui sera présentée.

### b) Cas d'entrée en médiation

Chaque situation conflictuelle est unique et possède des caractéristiques propres qui ne permettent pas de définir de cas « type » d'entrée en médiation.

Ainsi, tout militaire qui se trouve dans une situation de différend qui l'affecte et le place dans une situation difficile peut contacter l'état-major de l'IGA-G, sous le sceau de la confidentialité, pour l'orienter vers le dispositif le plus adapté à sa situation. Pour le commandement, une médiation peut être envisagée quand une ou plusieurs des propositions suivantes correspondent à la situation rencontrée :

- une enquête administrative ne paraît pas, à l'instant considéré, comme une solution adaptée à la situation ;
- les agissements de l'une ou des parties font état de manquements ou de maladroites dommageables sans justifier pour autant de mesures disciplinaires ;
- la situation présente un risque, quelle que soit sa nature ;
- une mesure de mutation ne paraît pas opportune en l'état ;
- la poursuite de la relation de travail est nécessaire ou indispensable à la continuité du service ;
- une situation de blocage perdure et provoque des tensions interpersonnelles croissantes, alors que le commandement, la concertation et les dispositifs d'accompagnement du personnel ont tous été actionnés en vain.

### c) Formalisme

Lorsque le principe d'une médiation a été décidé, le médiateur militaire s'assure que le consentement des parties est libre et éclairé. À cette fin, il leur fait signer un engagement de confidentialité qui leur rappelle le cadre de la médiation et ses modalités pratiques.

L'assentiment des deux parties pour entrer en médiation acte le début effectif du processus. Ce jalon calendaire interrompt l'éventuel délai de saisine de la commission des recours des militaires (CRM) pour une décision qui ferait grief à l'une des parties.

*Nota* : Tout recours introduit devant la CRM au cours d'une procédure de médiation, et portant sur l'objet même de la médiation, met immédiatement fin à cette dernière. De même, si un recours a déjà été introduit devant la CRM, la médiation n'est pas possible.

## 1.3. Déroulement du processus de médiation

Le médiateur est garant du déroulement apaisé du processus de médiation. Il informe les parties qu'elles sont libres à tout moment d'y mettre fin.

### a) Phase 1 : entretiens individuels

La médiation débute par un entretien séparé avec chacune des parties. Cet entretien permet aux participants de présenter leur situation et de sensibiliser le médiateur sur leurs demandes. Lors des phases suivantes, les entretiens individuels sont possibles à tout moment (apartés), à la demande des parties ou du médiateur.

Encadrée par la confidentialité, le médiateur ou les parties ne communiquent pas au sujet de la médiation. Pour autant, s'agissant d'un processus interne qui engage les militaires en service, le médiateur pourra s'entretenir avec le commandement, la concertation ou les services administratifs de la gendarmerie sur la situation en cours, afin de faciliter le travail des parties à la médiation.

### b) Phase 2 : réunion(s) plénière(s)

Par principe, les parties sont réunies ensemble, en présentiel, dans une réunion plénière dès que les entretiens individuels ont eu lieu. Si les circonstances l'exigent, des moyens de visioconférence ou de conférence téléphonique pourront être utilisés.

Par exception, et si les parties sont d'accord, la médiation pourra commencer en mode « navette » : il s'agit pour les parties de transmettre par étapes au médiateur les griefs et demandes à l'autre partie sans échanger verbalement.

Selon la complexité du différend, une ou plusieurs réunions plénières sont organisées, soit à Paris dans les locaux de l'inspecteur général des armées, soit déconcentrées localement dans un lieu neutre ou accepté par les parties.

Par ailleurs, sans jamais entrer sur le contenu même de la médiation, qui demeure encadré par l'engagement de confidentialité, l'inspecteur général informe le commandement local de l'avancée du processus. Cette information, compatible avec la confidentialité, est en effet nécessaire pour planifier le service et permettre le bon déroulement de la médiation, ainsi que l'accompagnement des mesures que le commandement serait amené à prendre après la médiation.

#### c) Phase 3 : élaboration d'un accord verbal ou écrit

L'élaboration d'un accord est facultative, bien qu'elle concrétise l'avancée des parties dans leurs positions et peut conduire à matérialiser des propositions pour l'avenir. Si la forme écrite est privilégiée, un accord oral peut être envisagé. L'accord est la transcription des points d'accord que les parties ont décidé de faire apparaître et consentent le cas échéant à ce que leur hiérarchie en prenne connaissance.

En cas d'accord écrit, le document établi a une valeur contractuelle. Si l'accord est verbal, il s'agit d'un engagement moral pris par les militaires devant l'inspecteur général et le cas échéant devant leur hiérarchie de proximité<sup>7</sup>.

*Nota* : la formalisation d'un accord n'est pas un critère de réussite de la médiation. Même sans accord, le processus permet de faire évoluer les parties sur leurs perceptions de la situation ou de les conduire à des changements à leur initiative ou à celle du commandement.

#### d) Fin de la médiation

La médiation prend fin dans trois cas :

- en cas d'accord élaboré par les parties ;
- à l'initiative d'au moins une des parties qui peut mettre fin à la médiation à tout moment du processus ;
- à l'initiative du médiateur militaire à tout moment s'il constate que les conditions de la médiation ne sont plus réunies, ou si une partie venait à contrevenir aux principes et valeurs du statut militaire ou de la charte du gendarme.

Après la fin de la médiation, les parties et le médiateur sont libres de garder tout contact permettant de suivre les effets d'un accord en liaison avec le commandement local, ou l'évolution de la situation avec les parties dans le cadre d'un échange confidentiel.

## CHAPITRE II

### LA MÉDIATION DANS UN CADRE CONTENTIEUX : À L'INITIATIVE DU JUGE ADMINISTRATIF OU DES PARTIES

#### 1.1. Introduction

Si une médiation militaire n'a pas été tentée selon les modalités détaillées *supra* et qu'un recours contentieux relatif à une décision administrative faisant grief est introduit devant la juridiction administrative, les parties ou le juge administratif peuvent désormais proposer une médiation jusqu'au prononcé d'un jugement définitif.

#### 1.2. Médiation à l'initiative des parties ou à l'initiative du juge administratif

Les parties peuvent demander au président de la juridiction administrative compétente de désigner la ou les personnes qui seront chargées de la médiation (médiation à l'initiative des parties).

La médiation peut également être ordonnée par le juge qui est saisi d'un litige, après avoir obtenu l'accord des parties (médiation à l'initiative du juge). Avec l'introduction du processus de médiation à l'initiative du juge, la loi de modernisation de la justice du XXI<sup>e</sup> siècle a ouvert une nouvelle voie, celle de la médiation para-juridictionnelle (le processus demeure lié à la juridiction administrative, sans pour autant en dépendre).

#### 1.3. Déroulement de la procédure de médiation

En cas d'accord des parties sur l'opportunité d'une médiation, le juge administratif désigne par ordonnance un médiateur qui peut être le médiateur militaire. La médiation militaire prescrite par le juge est gratuite. À noter que la décision de recours à la médiation (article L. 213-7) et celle qui fixe les modalités de la médiation (article L. 213-8) ne sont pas susceptibles de recours (article L. 213-10 du CJA).

La médiation porte sur tout ou partie d'un litige (article R. 213-1 du CJA).

---

<sup>7</sup> Comme l'indique la charte du gendarme dans son article 3 : « Être militaire, c'est surtout adopter un comportement marqué de la manière la plus intense par le sens de l'honneur, la discipline, la disponibilité, le courage et l'abnégation ».

Si le médiateur est désigné, il s'engage alors à accomplir sa mission avec impartialité, compétence et diligence. Le médiateur n'a pas d'obligation de résultat, son rôle est de peser sur le règlement du litige, en cherchant à obtenir un accord dans un souci d'équité. C'est pourquoi, si la médiation est à l'initiative du juge, il doit recueillir l'assentiment des parties avant de débiter.

À l'inverse d'une médiation à l'initiative des parties, celle à l'initiative du juge est encadrée par un délai limité à trois mois, reconductible une fois.

Le principe de la confidentialité s'applique au médiateur dans les mêmes conditions, y compris vis-à-vis du juge auquel il ne rend aucun compte sur le contenu de la médiation, mais seulement sur l'effectivité des réunions de médiation, la fin de la médiation (à l'initiative des parties ou du médiateur) ou la survenance d'un éventuel accord. Le médiateur militaire est en mesure d'attester auprès du juge qu'une médiation a été préalablement tentée, le formalisme associé et les conditions dans lesquelles elle s'est réalisée.

Le processus suivi est identique à celui énoncé au paragraphe 1.3 du chapitre I.

Il revient ensuite au médiateur d'informer le juge de ce que les parties sont parvenues ou non à un accord (article L. 213-9 du CJA).

La médiation prend fin dans les mêmes conditions que celles précisées au chapitre I<sup>er</sup>, auxquelles s'ajoute une fin de médiation à l'initiative du juge : l'homologation de l'accord issu de la médiation par le juge doit permettre d'assurer le caractère exécutoire du processus de médiation (article L. 213-4 du CJA).

La présente instruction sera publiée au *Bulletin officiel* du ministère de l'intérieur.

Fait le 18 juin 2020.

*Le général d'armée,*  
*directeur général de la gendarmerie nationale,*  
C. RODRIGUEZ