

Négociation collective dans la fonction publique : mode d'emploi

Le décret 2021-904 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique vient compléter l'ordonnance 2021-174 relative aux mêmes sujets. En effet, la possibilité d'ouvrir des négociations collectives dans la fonction publique peut être une opportunité, d'autant qu'elles ne pourront pas aboutir à des accords moins-disants.

L'un des enjeux repose sur la volonté des employeurs publics à réellement vouloir négocier.

Il faut toujours deux parties pour obtenir un accord. Celui-ci ne peut être, nécessairement, qu'un compromis.

A quel échelon peuvent s'engager des négociations ?

Des négociations peuvent s'engager au niveau national dans les trois versants de la fonction publique (État, territorial et hospitalier) ou dans un seul versant. **Elles peuvent également se dérouler au niveau des comités sociaux (actuels comités techniques)**, qu'ils soient ministériels ou de proximité. Il est possible de négocier à un niveau plus réduit, celui d'un service par exemple.

Quels sont les sujets possibles de négociation ?

Tout, **ou** presque, est négociable : temps de travail, qualité de vie au travail, conditions et organisation du travail, accompagnement social des mesures de réorganisation des services, égalité professionnelle femmes/hommes, action sociale... **Une seule restriction, les négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics ne peuvent se dérouler qu'au niveau national pour les trois versants de la fonction publique.**

Une liste non limitative de **14 thématiques** est citée dans l'ordonnance.

Les accords peuvent porter sur les domaines relatifs :

- 1° Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
- 2° Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
- 3° A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- 4° A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations ;
- 5° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- 6° A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;

- 7° A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- 8° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- 9° A l'apprentissage ;
- 10° A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
- 11° A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- 12° A l'action sociale ;
- 13° A la protection sociale complémentaire ;
- 14° A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Qui peut négocier ?

Seules les organisations syndicales représentatives peuvent négocier avec leur employeur. Pour être représentatif nationalement, il fait siéger au **conseil commun de la fonction publique** ou dans l'un des **conseils supérieurs**.

La représentativité de proximité se mesure par le fait de siéger dans un comité social.

Qui peut demander une négociation ?

L'employeur peut proposer une négociation sur un sujet. **Ce fut le cas cette année pour le télétravail, avec une proposition du gouvernement sur ce sujet dans les trois versants.**

Si la demande émane d'organisations syndicales représentatives, **celles-ci doivent avoir recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.**

Dans ce cas, l'employeur a quinze jours pour accuser réception de la demande, deux mois pour réunir les organisations syndicales représentatives afin de déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies, puis à nouveau quinze jours pour répondre positivement... ou négativement.

La négociation entraîne-t-elle automatiquement un accord ?

Négocier n'implique pas obligatoirement un accord.

Pour qu'un accord soit valide, il faut la signature d'organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins 50 % des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles.

Quelle est la portée d'un accord validé ?

Un accord validé doit être publié par l'employeur.

Les agents doivent en avoir connaissance. Il contient le calendrier de mise en œuvre des mesures de l'accord ainsi que le cas échéant, la durée de sa validité. Un comité de suivi est installé pour chaque accord, il comprend des représentants des organisations syndicales signataires et des représentants de l'employeur.

Un accord de proximité relatif à l'application d'un accord d'un niveau supérieur ne peut être moins disant. Il ne peut qu'en préciser les modalités ou en améliorer l'économie générale.

Un accord signé par des organisations représentants au moins 50% des agents **a une valeur juridique et devient normatif.**

Un accord peut-il être modifié ou suspendu ?

Une révision totale **ou** partielle peut intervenir à l'initiative de l'employeur **ou** de tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité des suffrages exprimés.

En cas de situation exceptionnelle, l'employeur peut suspendre l'accord pour une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

En savoir plus

[Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#)

[Décret n° 2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique](#)