



FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction Publique FO

46, rue des petites écuries 75010 PARIS

contact@fo-fonctionnaires.fr // 01-44-83-65-55

L'ordonnance « Négociation collective dans la Fonction Publique » est parue

L'ordonnance n° 2021-174 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique est parue le 17 février 2021. Celle-ci supprime l'actuel article 8 bis de la loi 83-634 modifiée et le remplace par de nouveaux articles 8 bis à 8 nonies.

Les nouvelles dispositions en cas de signature d'un accord-cadre ou d'un accord de méthode

Les accords-cadres définissent la méthode applicable aux négociations. Ils ont pour objet de déterminer les modalités, et le cas échéant, le calendrier des négociations. Les accords de méthodes apparaissent également préalablement à l'engagement d'une négociation.

Le champ des négociations est élargi. L'ordonnance ajoute les éléments suivants :

- Le temps de travail, la qualité de vie au travail, les modalités de déplacements entre le domicile et le travail, les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail,
- L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services,
- La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la prévention des ressources et de l'environnement ainsi que de la responsabilité sociale des organisations,
- La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité, la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion de la carrière,
- L'apprentissage,
- L'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires,
- L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Désormais, les accords-cadres et les accords de méthode engagent les signataires. Cela implique que l'autorité administrative ou territoriale compétente pour conclure les accords est celle qui est compétente pour prendre les mesures réglementaires que comporte éventuellement l'accord ou pour entreprendre les actions déterminées qu'il prévoit.

Dès lors que l'accord porte sur le déroulement des carrières, la promotion professionnelle, l'intéressement collectif, les modalités de mises en œuvre des politiques indemnitaires ou la protection sociale complémentaire, la signature de l'accord est soumise à l'approbation préalable des ministres chargés du budget et de la fonction publique.

Les mesures réglementaires incluses dans les accords ne peuvent être supérieures à un décret simple et ne peuvent donc pas porter sur des règles fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Dès lors que les mesures réglementaires sont incluses dans ces accords, elles ne sont plus soumises à la consultation préalable des organismes consultatifs.

Les règles de validation des accords (règle des 50 % des organisations syndicales représentatives) et la hiérarchie des accords (un accord de niveau inférieur ne peut que préciser ou améliorer l'économie générale de l'accord global) sont maintenues.

Un accord peut être conclu à un échelon administratif ne disposant pas de comité social. La représentativité permettant de savoir si l'accord est majoritaire ou non est déterminée par le comité social de proximité le plus proche du périmètre des agents publics concernés.

Les organisations syndicales représentatives ont désormais la capacité de demander l'ouverture d'une négociation dans l'un des domaines prévus. Si ces organisations recueillent au moins 50 % des suffrages exprimés, une réunion doit avoir lieu pour déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

Dénonciation, suspension ou modification des accords

Les accords peuvent être dénoncés totalement ou partiellement par les parties signataires. Dès lors que l'autorité administrative dénonce l'accord, ou qu'une organisation syndicale retire sa signature, modifiant le caractère majoritaire de l'accord, celui-ci n'est plus valide.

Les clauses réglementaires de l'accord initial restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge.

L'autorité administrative signataire d'un accord peut le suspendre pour une durée déterminée en cas de situation exceptionnelle.

Enfin, les accords peuvent être modifiés par d'autres accords qui doivent toujours respecter les mêmes conditions de validation.

Les modalités de dénonciation, suspension et modification seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

En cas de non-validation d'un projet d'accord

Lorsque l'autorité administrative présente un protocole d'accord qui n'est pas validé par des organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés, il n'y a pas d'accord.

L'autorité administrative peut néanmoins mettre en œuvre le contenu de l'accord, de manière unilatérale puisqu'elle détient le pouvoir réglementaire.

Ainsi, le gouvernement Valls avait décidé de mettre en œuvre le protocole d'accord PPCR (Parcours professionnels, carrières et rémunérations) et son cortège de régressions (allongement de la durée de carrière, suppression des réductions d'ancienneté, réforme de l'évaluation professionnelle des enseignants, etc.), sans avoir d'accord valide.

L'autorité administrative peut également décider de ne rien mettre en œuvre. C'est ce qui s'est passé pour le protocole d'accord QVT (Qualité de vie au travail) dans la Fonction Publique en janvier 2015, qui n'avait pas non plus été validé par les organisations syndicales représentatives.

Fait à Paris, le 18 février 2021