



On regarde ça d'un peu plus près ?

N°4_2021

ORDONNANCE N° 2021-174 DU 17 FÉVRIER 2021 RELATIVE À LA NÉGOCIATION ET AUX ACCORDS COLLECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

En allant plus loin que la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, la loi du 6 août 2019 de Transformation de la Fonction Publique introduit, dans ce domaine une nouveauté : **les accords majoritaires disposeront d'effets juridiques contraignants.**

En précisant les conditions et modalités, cette ordonnance a **pour objectif de promouvoir la négociation d'accords collectifs dans les trois versants de la fonction publique.**

Niveaux de négociation et domaines des accords



Des **accords de méthode préalables à l'engagement d'une négociation** peuvent également être conclus à ces 2 niveaux de négociation.

Détermination des organisations représentatives

Suivant le niveau de négociation, les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège :

- pour le niveau national, soit au CCFP, soit au CSFPE ou CSFPH ou CSFPT
- pour le niveau local, soit au Comité Social d'Administration, soit au CS d'Établissement, soit au CS Territorial ou au CST du centre de gestion auquel est rattaché la collectivité territoriale ou l'établissement public (NB : au CT avant le renouvellement général des instances).

Domaines des accords autres que la rémunération (de niveau national)

- 1. Conditions et organisation du travail, notamment les actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail
- 2. Temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail, modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi que les impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail
- 3. Accompagnement social des mesures de réorganisation des services
- 4. 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. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 6. Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières
- 7. Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes en situation de handicap
- 8. Déroulement des carrières et promotion professionnelle
- 9. Apprentissage
- 10. Formation professionnelle et à formation tout au long de la vie
- 11. Intéressement collectif et modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires
- 12. Action sociale
- 13. Protection sociale complémentaire
- 14. Évolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Des négociations portant sur tout autre domaine peuvent néanmoins être entreprises sans qu'elles comportent des dispositions édictant des mesures réglementaires. **Les clauses n'auront alors pas de portée juridique.**

Validité d'un accord

La règle du caractère majoritaire d'un accord conclu est maintenue. L'accord doit être signé par une ou par plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, **au total au moins 50 % des suffrages exprimés** en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

L'autorité territoriale compétente pour conclure les accords locaux est celle qui est compétente pour prendre les mesures réglementaires éventuelles ou pour entreprendre les actions négociées.

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics ne disposant pas d'un comité social territorial, le centre de gestion autorisé à négocier et conclure l'accord **détermine avec la ou les collectivités concernées les conditions de déroulement de la négociation ainsi que les modalités de conclusion de l'accord.** Elles devront ensuite donner leur approbation pour son application.

Initiative d'un accord

Lorsque des organisations syndicales représentatives et ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés demandent à l'autorité territoriale compétente d'ouvrir une négociation dans l'un des domaines énumérés ci-dessus, cette autorité est **tenue de proposer, dans un délai d'une durée maximale fixée par décret** (non encore publié), **une réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.**



Portée d'un accord

Les mesures réglementaires d'un accord ne peuvent porter **sur des dispositions fixées par un décret en Conseil d'Etat ou y déroger**.

De plus, ces mesures ne seront pas examinées en CST (ou en CT avant le prochain renouvellement des instances) par exemple pour la FPT.

Un accord relatif aux conditions d'application à un niveau inférieur d'un accord déjà conclu à un niveau supérieur **ne peut que le préciser ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles**.

Comité de suivi

Un comité de suivi est désigné pour chaque accord conclu. Il est composé de membres désignés **par les organisations syndicales signataires de l'accord** et de représentants de l'autorité administrative ou territoriale compétente.

Enfin, un décret doit prévoir les conditions d'application de toutes ces dispositions et notamment :

- le délai pour la tenue d'une réunion d'engagement d'un accord
- les modalités de publication
- les modalités de modification
- les conditions de suspension
- les modalités de dénonciation partielle ou totale

Un bilan de l'application de ces dispositions concernant les accords collectifs et la négociation dans la FPE, dans la FPH et dans la FPT **doit être élaboré au plus tard le 31 décembre 2025**.

L'autorité territoriale devra obligatoirement proposer des négociations conduisant à un accord, au sens de cette ordonnance, **pour élaborer un nouveau plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes**, six mois au plus tard avant l'expiration du précédent.

L'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale est modifié pour tenir compte de **la nouvelle compétence conférée aux CDG** habilités, le cas échéant, à participer aux négociations et à conclure des accords.

Les dispositions de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique ne sont pas applicables aux négociations engagées **avant le 18 février 2021**.

