

Accords collectifs dans la fonction publique : de quoi s'agit-il ?

Depuis le 9 juillet 2021, les administrations employeurs et les organisations syndicales peuvent conclure des accords collectifs.

Un accord collectif est un texte négocié entre l'administration employeur et les organisations syndicales. Les 2 parties conviennent de la mise en place de dispositions qui s'appliquent aux agents relevant de l'administration employeur signataire de l'accord.

L'accord collectif peut être conclu au niveau national, au niveau local ou à l'échelon de proximité.

Quelles administrations et organisations syndicales peuvent négocier un accord collectif dans la fonction publique ?

Du côté des administrations employeurs

L'accord collectif peut concerner les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière) ou une seule fonction publique ou un département ministériel ou un service déconcentré de l'État ou une collectivité territoriale ou un établissement public hospitalier.

Les négociations concernant les 3 fonctions publiques sont engagées au niveau national et associent les représentants du gouvernement, notamment le ministre chargé de la fonction publique, des représentants des employeurs territoriaux et des représentants des employeurs hospitaliers.

Les négociations concernant une seule fonction publique sont engagées au niveau national, sous la conduite du gouvernement et associent des représentants de la fonction publique concernée.

Les négociations concernant un département ministériel sont menées par le ministre concerné.

Aux différents niveaux de proximité, la négociation peut être menée, dans la fonction publique d'État, par exemple par le préfet ou par un directeur à un niveau régional ou interrégional (recteur d'académie, par exemple).

Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, la négociation est menée par l'autorité territoriale ou le chef d'établissement.

Du côté des organisations syndicales

Au niveau national, les organisations syndicales représentatives sont celles qui ont au moins 1 siège au Conseil commun de la fonction publique ou aux Conseils supérieurs de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière.

Au niveau local ou à l'échelon de proximité les organisations syndicales représentatives sont celles qui ont d'au moins 1 siège aux comités sociaux.

À savoir

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne disposant pas de comité social, le comité social de référence est celui du centre de gestion.

Quels domaines peuvent faire l'objet d'un accord collectif dans la fonction publique ?

L'évolution des rémunérations (notamment la valeur du point d'indice) peut faire l'objet d'accords collectifs **exclusivement au niveau national**.

Les domaines suivants peuvent faire l'objet d'accords collectifs **au niveau national, local ou à l'échelon de proximité** :

Conditions et organisation du travail (actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail notamment)

Temps de travail, télétravail, qualité de vie au travail, conditions de déplacement entre le domicile et le travail, impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail

Accompagnement social des mesures de réorganisation des services

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

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Promotion de l'égalité des chances et reconnaissance de la diversité, prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières

Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi et évolution professionnelle des personnes handicapées

Déroulement des carrières et promotion professionnelle

Apprentissage

Formation professionnelle et formation continue

Intéressement collectif et conditions de mise en œuvre de politiques indemnитaires

Action sociale

Protection sociale complémentaire

Évolution des métiers et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Un accord peut comporter des **mesures réglementaires**.

Il peut aussi comporter des clauses par lesquelles l'administration s'engage à mener des actions déterminées qui ne nécessitent pas qu'elle prenne des mesures réglementaires.

Les mesures réglementaires ne peuvent pas porter sur des règles fixées par décret en Conseil d'État.

Elles ne peuvent pas non plus modifier ou être contraires à des règles fixées par décret en Conseil d'État.

Quand un accord comporte des clauses dont la mise en œuvre implique des mesures réglementaires, l'administration informe les organisations syndicales du calendrier dans lequel elle envisage ces mesures.

Les organisations syndicales et les employeurs publics peuvent aussi participer à des négociations portant sur tout autre domaine. Dans ce cas, les accords ne peuvent pas comporter de mesures réglementaires.

Un accord peut avoir pour objet de prévoir les conditions d'application d'un accord déjà existant à un niveau territorial inférieur.

Dans ce cas, l'accord d'application ne peut que préciser l'accord initial ou améliorer les dispositions générales. Il doit en respecter les dispositions essentielles.

Un accord comporte le calendrier de sa mise en œuvre, éventuellement, sa durée de validité, et les conditions d'examen par un comité de suivi des mesures qu'il prévoit et de leurs conditions d'application.

Comment se déroulent les négociations dans le cadre d'un accord collectif dans la fonction publique ?

Accords-cadres préalables

Des **accords-cadres** peuvent être conclus pour définir la méthode applicable aux négociations sur les domaines pouvant faire l'objet d'un accord au niveau national, local ou à l'échelon de proximité.

Ces accords-cadres peuvent être conclus en commun pour les 3 fonctions publiques ou pour l'une des 3 fonctions publiques.

Ils peuvent aussi être conclus pour un seul département ministériel et les établissements publics placés sous la tutelle de ce département ministériel.

Ces accords-cadres ont pour objet de déterminer les conditions et éventuellement le calendrier des négociations.

Accords de méthode

Avant que la négociation s'engage, des **accords de méthode** peuvent aussi être conclus.

Les accords de méthode peuvent prévoir une formation à la négociation des participants, selon les conditions qu'ils fixent.

Signature de l'accord collectif

La signature de l'accord est soumise à l'approbation préalable des ministres chargés du budget et de la fonction publique quand l'accord porte sur les domaines suivants et comporte des mesures réglementaires :

Déroulement des carrières et promotion professionnelle

Intéressement collectif et conditions de mise en œuvre de politiques indemnitàires

Protection sociale complémentaire

Quand l'accord porte sur un sujet qui relève de la compétence d'une instance collégiale ou délibérante (par exemple un conseil municipal), il ne peut entrer en vigueur qu'à l'une des conditions suivantes :

L'instance collégiale ou délibérante a autorisé l'autorité administrative ou territoriale à engager les négociations et conclure l'accord

L'instance collégiale ou délibérante a approuvé l'accord après en avoir vérifié les conditions de validité

Une collectivité territoriale ou un établissement public qui ne dispose pas d'un comité social peut autoriser le centre de gestion à négocier et conclure un accord.

L'application de l'accord est soumise à son approbation par l'autorité territoriale ou l'assemblée délibérante.

Ouverture de négociations

Des organisations syndicales peuvent demander à ouvrir une négociation au niveau national, local ou à l'échelon de proximité si elles ont recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

L'autorité administrative ou territoriale compétente au niveau territorial qui reçoit cette demande en accuse réception dans les 15 jours.

Elle doit proposer une réunion pour examiner si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies dans les 2 mois suivant la date de réception de la demande d'ouverture de négociation.

Dans les 15 jours suivant la réunion, l'autorité administrative ou territoriale informe les organisations syndicales de la suite qu'elle donne à la demande.

Quelles sont les conditions de validité d'un accord collectif dans la fonction publique ?

Les accords sont valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentant au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Tout accord est publié par l'autorité administrative ou territoriale signataire.

Un accord comportant des mesures réglementaires est publié dans les mêmes conditions que les actes administratifs auxquels il se substitue (Journal officiel, recueil des actes administratifs, etc.).

Tout accord est ensuite transmis par l'autorité signataire au ministre chargé de la fonction publique, des collectivités territoriales ou de la santé pour qu'il soit mis à disposition de tous les agents.

Un accord entre en vigueur le lendemain de sa publication ou à une date postérieure qu'il fixe.

Un accord conclu par le directeur d'un établissement public hospitalier ne peut être publié qu'après vérification de sa conformité aux lois et décrets en Conseil d'État par l'Agence régionale de santé (ARS).

L'ARS doit vérifier la conformité de l'accord dans les 2 mois. Ce délai peut être prolongé d'un mois si un complément d'informations lui est nécessaire. En l'absence de réponse dans ce délai, l'accord peut être publié.

Si l'accord n'est pas conforme aux normes de niveau supérieur, l'ARS en informe le comité social.

Comment se passe la modification, la révision, la suspension et la dénonciation d'un accord collectif dans la fonction publique ?

Un accord peut être modifié par un nouvel accord.

En cas de situation exceptionnelle, l'autorité administrative ou territoriale signataire d'un accord peut, après un préavis de 15 jours, en suspendre l'application pour une durée maximale de 3 mois renouvelable 1 fois.

L'autorité informe alors les organisations syndicales signataires des motifs justifiant cette suspension et, éventuellement, son renouvellement.

Un accord peut être révisé à l'initiative de l'autorité administrative ou territoriale signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales, signataires ou non de l'accord, représentant au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

Un accord à durée indéterminée peut être dénoncé totalement ou partiellement par les parties signataires si les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées.

Si l'accord est dénoncé par une ou plusieurs organisations syndicales, elles doivent représenter au moins 50 % des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

La dénonciation intervient après un préavis d'un mois.

Quels sont les accords collectifs nationaux communs aux 3 fonctions publiques ?

A ce jour, 1 accord collectif commun aux 3 fonctions publiques a été signé : [l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021](#).

Représentants du personnel dans la fonction publique

Pour en savoir plus

- [Guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'État](#)
Source : Ministère chargé de la fonction publique
- [Guide d'appui à la négociation collective dans la fonction publique hospitalière](#)
Source : Fédération hospitalière de France
- [Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique](#)
Source : Legifrance

Textes de référence

- [Code de la fonction publique : articles L221-1 à L227-4](#)
Négociation et accords collectifs
- [Code de la fonction publique : articles R222-1 à R227-7](#)
Négociation et accords collectifs



Mairie de Palavas-les-Flots

Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Adresse : 16 Boulevard Maréchal Joffre – BP 106 – 34250 Palavas-les-Flots

Tél. : 04 67 07 73 00