



Accords collectifs dans la fonction publique

Vérfifié le 12 juillet 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Depuis le 9 juillet 2021, les employeurs publics et les organisations syndicales peuvent conclure des accords collectifs applicables aux agents publics.

Sur quoi peuvent porter les accords collectifs ?

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 indemnitaires
- 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.

Qui négocie ?

Au niveau national

Au niveau national, les accords collectifs portant sur l'évolution des rémunérations sont négociés entre les organisations syndicales représentatives et les représentants des employeurs publics.

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.

Les représentants des employeurs publics regroupent des représentants du gouvernement, des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers.

Au niveau national, local ou à l'échelon de proximité

Au niveau national, local ou à l'échelon de proximité, les accords collectifs sont négociés entre les 2 parties suivantes :

- Organisations syndicales représentatives
- Autorité administrative ou territoriale compétente pour prendre les mesures réglementaires éventuellement prévues par l'accord ou pour mener les actions qu'il prévoit.

Les organisations syndicales représentatives sont celles qui ont d'au moins 1 siège aux comités techniques (futurs comités sociaux en 2022).

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

Comment se déroulent les négociations ?

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 (d'État, territoriale et hospitalière) 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 indemnitaires
- 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 technique 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 ?

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 technique.

Modification, révision, suspension, dénonciation d'un accord

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.

Textes de loi et références

- Code de la fonction publique : articles L221-1 à L227-4 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421136/)
(https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000044416551/LEGISCTA000044421136/)
- 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 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043768038/)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043768038/>)

Pour en savoir plus

- Guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'État (PDF - 1.1 MB) [↗](https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide_negociation_collective.pdf) (https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/politiques_emploi_public/guide_negociation_collective.pdf)
Ministère chargé de la fonction publique