

LA NÉGOCIATION D'ACCORDS COLLECTIFS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

De quoi s'agit-il ?

Les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués syndicaux siégeant dans des organismes consultatifs, notamment à l'organisation et au fonctionnement des services publics et à l'élaboration des règles statutaires. À ce titre, les organisations syndicales représentatives, notamment la CFDT, négocient, concluent et peuvent signer des accords collectifs, qui, jusqu'ici, n'avaient ni portée juridique ni force contraignante, et ne constituaient pas des actes pouvant faire l'objet de recours devant le Juge administratif. La jurisprudence était constante à ce sujet (par ex., arrêt CE du 1^{er} février 1999, n°197516 ; arrêt CE du 22 mai 2013, n°356903).

[L'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#), initiée par [l'article 14](#) de la loi n°2019-828 de transformation de la Fonction publique, ouvre la voie à une reconnaissance des effets juridiques des accords collectifs dans la mesure où elle inscrit désormais clairement dans la loi, les conditions d'application d'un accord et ses modalités. Une limite demeure cependant : la portée juridique de la négociation ne touche ni au domaine de la loi, ni au domaine statutaire réservé exclusivement aux décrets en Conseil d'État.

Qui est concerné ?

L'ensemble des agents publics, quel que soit leur versant d'appartenance (État, territoriale, hospitalière).

Qui peut négocier ?

Seules les organisations syndicales représentatives peuvent négocier avec leur employeur.

Pour être représentatif nationalement, il faut siéger au conseil commun de la Fonction publique ou dans l'un des conseils supérieurs (un par versant).

Pour être représentatif localement, il faut siéger au comité technique (comité social d'administration pour la Fonction publique de l'État et comité social territorial pour la Fonction publique territoriale à compter du 1^{er} janvier 2023) ou au comité technique d'établissement (comité social d'établissement à compter du 1^{er} janvier 2023 pour la Fonction publique hospitalière).

Qu'est-ce qui peut être négocié ? À quel niveau et de quelle manière ?

D'une part, les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires (notamment la CFDT) ont qualité, au niveau national, pour participer à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics avec les représentants du Gouvernement, des employeurs publics territoriaux et des employeurs publics hospitaliers.

D'autre part, elles ont qualité, au niveau national, au niveau local (une direction départementale par ex.) ou à l'échelon de proximité (un établissement public par ex.), pour conclure et signer des accords portant sur les 14 domaines fixés limitativement par [l'article 8 ter](#) de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et qui ne relèvent pas du domaine statutaire.

À noter : ces accords peuvent comporter des dispositions réglementaires, ainsi que des clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas de mesures réglementaires (par ex., le renouvellement ou la mise à disposition de matériel informatique pour les agents dans le cadre d'un accord sur le télétravail). Mais attention, dans le cas où des mesures réglementaires sont incluses dans ces accords, elles ne peuvent :

- Porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'État de fixer.
- Modifier des règles fixées par décret en Conseil d'État ou encore moins y déroger.

Lorsque ces accords comportent des clauses dont la mise en œuvre implique des mesures réglementaires, l'autorité compétente fait connaître aux organisations syndicales le calendrier dans lequel elle envisage de prendre ces mesures.

Enfin, les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ont également qualité pour participer à des négociations portant sur tout autre domaine, mais les accords qui en résulteraient ne peuvent alors comporter de dispositions édictant des mesures réglementaires.

Par ailleurs, des accords-cadres dont l'objet est de déterminer les modalités et, le cas échéant, le calendrier des négociations, engageant les signataires, peuvent être conclus. De même, des accords de méthode peuvent aussi être conclus, préalablement à l'engagement d'une négociation. Ils constituent en quelque sorte une feuille de route, et l'expression d'un principe de loyauté auquel les parties signataires de l'accord acceptent de se soumettre, préalablement à toute négociation.

Dans tous les cas, une fois signés, les accords mentionnent leur calendrier de mise en œuvre et, le cas échéant, la durée de leur validité, ainsi que les conditions d'examen par le comité de suivi des mesures qu'ils impliquent et de leurs modalités d'application. Un comité de suivi est en effet désigné pour chaque accord conclu, composé, notamment, de membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord. En sont exclues les organisations syndicales non-signataires.

Quelles sont les conditions de validité d'un accord ?

Tous ces accords sont valides s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, 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.

Les organisations syndicales peuvent-elles demander l'ouverture de négociations ?

Lorsque des organisations syndicales de fonctionnaires représentatives, ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés, demandent à l'autorité compétente d'ouvrir une négociation, cette autorité est tenue de proposer, dans un délai de 2 mois à compter de la date à laquelle la demande d'ouverture de négociation a été reçue, une réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

À l'issue de cette réunion, l'autorité compétente notifie par écrit dans un délai de 15 jours aux organisations syndicales représentatives la suite qu'elle donne à la demande.

Qu'est-ce que le principe de faveur ?

Si des accords peuvent être conclus à divers échelons (national, local, de proximité), ce principe implique qu'un accord local ne peut déroger aux stipulations d'un accord conclu au niveau supérieur. Il ne peut en effet que préciser un accord supérieur ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles. Il ne peut donc être que plus favorable aux agents.

Comment sont publiés les accords ?

Ils sont publiés, par l'autorité signataire de l'accord, par voie numérique ou par tout autre moyen. Les accords comportant des clauses édictant des mesures réglementaires sont publiés dans les mêmes conditions que les actes administratifs auxquels ils se substituent. En vue de leur mise à disposition de l'ensemble des agents, les accords ainsi publiés sont transmis par l'autorité signataire, selon le cas, au ministre de tutelle.

Ils entrent en vigueur le lendemain de cette publication ou à une date postérieure qu'ils fixent.

Les accords peuvent-ils être révisés ?

Ils peuvent être révisés par des accords conclus dans le respect de la même condition de majorité exigée pour la validité d'un accord.

La révision de l'accord intervient à l'initiative de l'autorité signataire ou de tout ou partie des organisations syndicales signataires, représentant la majorité au moins des suffrages exprimés. Cette condition de majorité s'apprécie, à la date de signature de l'accord lorsque la révision intervient durant le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé, ou à la date des dernières élections professionnelles organisées lorsque la révision intervient après le cycle électoral au cours duquel l'accord a été signé.

Les accords peuvent-ils être suspendus ?

L'autorité administrative signataire d'un accord peut suspendre l'application de celui-ci, en cas de situation exceptionnelle, pour une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois, après un délai de préavis de 15 jours.

Elle informe les organisations syndicales signataires des motifs justifiant la suspension et, le cas échéant, son renouvellement.

Les accords peuvent-ils être dénoncés ?

Les accords peuvent faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle par les parties signataires, mais uniquement pour des accords à durée indéterminée et lorsque les clauses de l'accord ne peuvent plus être appliquées. Lorsqu'elle émane d'une des organisations syndicales signataires, la dénonciation doit répondre à la même condition de majorité que celle prévue pour la révision de l'accord. La dénonciation intervient à la suite d'un préavis d'une durée d'1 mois.

À noter : les éventuelles clauses réglementaires, que comporte un accord faisant l'objet d'une telle dénonciation, restent en vigueur jusqu'à ce que le pouvoir réglementaire ou un nouvel accord les modifie ou les abroge.

Textes en vigueur :

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :
[Article 9](#), [8 bis](#), [8 ter](#), [8 quater](#), [8 quinquies](#), [8 sexies](#), [8 septies](#), et [8 nonies](#)

[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](#)