

En un clin d'œil

La négociation et les accords collectifs dans la fonction publique hospitalière en 15 points clés

Jean-Yves Copin

TEXTES APPLICABLES

- Code général de la fonction publique
- 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.

La loi de transformation de la fonction publique habilite le gouvernement à prendre par ordonnance des mesures relatives à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique. L'ordonnance du 17 février dernier et le décret du 7 juillet 2021 apportent les précisions attendues. Voici en 15 points clés l'essentiel de ces mesures.

1. Les négociations ne peuvent avoir lieu qu'au niveau national en ce qui concerne l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics.
2. Des négociations peuvent être menées aux niveaux national, local ou de proximité dès lors qu'elles sont relatives :
 - aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail ;
 - au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail ;
 - à l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
 - à la 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 ;
 - à l'égalité professionnelle femmes/hommes ;
 - à la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
 - à l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
 - au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
 - à l'apprentissage ;
 - à la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
 - à l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
 - à l'action sociale ;
 - à la protection sociale complémentaire ;
 - à l'évolution des métiers et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
3. Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les directions d'établissements dans la FPH ont également qualité pour participer à des négociations portant sur tout autre domaine sous réserve des dispositions contraires.
4. Des accords-cadres peuvent être conclus en vue de définir la méthode applicable aux négociations portant sur ces domaines. Ils ont pour objet de déterminer les modalités et, le cas échéant, le calendrier de ces négociations. Des accords de méthode engageant les signataires peuvent être également conclus préalablement à l'engagement d'une négociation portant sur les domaines figurant au point 2.
5. Selon l'objet et le niveau des négociations mentionnées, les organisations syndicales représentatives sont celles qui disposent d'au moins un siège :
 - soit au sein du Conseil commun de la fonction publique ou au sein des conseils supérieurs de la fonction publique d'État, territoriale ou hospitalière ;
 - soit au sein des comités sociaux d'établissement en ce qui concerne la fonction publique hospitalière.

À NOTER !

Un accord peut être conclu à un échelon administratif inférieur ne disposant pas d'un organisme consultatif. Dans ce cas, la condition de majorité s'apprécie au niveau de l'organisme consultatif institué à l'échelon administratif de proximité supérieur le plus proche du périmètre des agents publics concernés par cet accord.

Précision

Par définition, une synthèse ne saurait exposer l'ensemble de la complexité d'un sujet. Les fiches Clin d'œil ne sont que des outils quotidiens à destination des acteurs hospitaliers. Elles ne peuvent se substituer à des ouvrages plus précis.

En un clin d'œil

- 6.** Les accords peuvent comporter des dispositions édictant des mesures réglementaires, ainsi que des clauses par lesquelles l'autorité administrative s'engage à entreprendre des actions déterminées n'impliquant pas l'édition de mesures réglementaires.

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 selon lequel elle envisage de prendre ces mesures.

À NOTER !

- Ces mesures réglementaires ne peuvent porter sur des règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'État de fixer, ni modifier des règles fixées par un décret en Conseil d'État ou y déroger.
- Ces mesures réglementaires ne sont pas soumises à la consultation préalable des organismes consultatifs le cas échéant compétents.

- 7.** Les 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.

À NOTER !

Certains accords, lorsqu'ils comportent des dispositions réglementaires, sont soumis avant signature à l'approbation préalable des ministres chargés du Budget et de la Fonction publique.

Il s'agit des accords portant sur :

- le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
- l'intéressement collectif et les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- la protection sociale complémentaire.

- 8.** Dans la fonction publique hospitalière, les accords conclus par le directeur d'un établissement sont soumis à un contrôle de légalité. Ainsi, ils ne peuvent être publiés qu'après vérification de leur conformité aux normes de niveau supérieur par le directeur général de l'agence régionale de santé dont dépend l'établissement.

- 9.** Lorsque des organisations syndicales représentants au total au moins 50 % des suffrages exprimés demandent à une direction d'ouvrir une négociation dans l'un des domaines énumérés au point 2, le directeur de l'établissement est tenu de proposer, dans un délai d'une durée maximale qui sera fixée par voie réglementaire, une réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies.

À NOTER !

- Les accords conclus dans la FPH sont transmis par voie électronique à l'ARS.
- Le DG ARS dispose d'un délai de deux mois à compter de la réception pour en vérifier la conformité aux normes de niveau supérieur ; ce délai peut être prorogé d'un mois à sa demande lorsqu'un complément d'informations est requis. En l'absence de réponse au terme de ces délais, l'accord peut être publié.
- La décision par laquelle le DG ARS constate que l'accord n'est pas conforme à des normes de niveau supérieur est transmise sans délai au comité social d'établissement.

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

- 11.** La directrice ou le directeur procède à la publication 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.

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

L'autorité administrative signataire de ces accords en transmettra sans délai copie au Conseil supérieur de la fonction publique et au ministre chargé de la Santé.

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

- 13.** Les accords pourront être modifiés par des accords conclus dans le respect de la condition de majorité.

En cas de situation exceptionnelle, le directeur ou la directrice d'un établissement pourra suspendre l'application d'un accord pour une durée déterminée.

Les accords pourront faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle par les parties signataires selon des modalités qui seront précisées par décret.

- 14.** Une direction, saisie une demande écrite d'ouverture d'une négociation relevant de sa compétence, en accuse réception dans un délai de quinze jours.

Elle invite par écrit les organisations syndicales représentatives à la réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies. Cette réunion se tient dans un délai de deux mois.

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

- 15.** Les accords de méthode :

- peuvent prévoir une formation à la négociation des participants ;
- peuvent prévoir la tenue des réunions de négociation ou de préparation à distance ;
- doivent mentionner le calendrier de mise en œuvre, la durée de validité ainsi que les conditions d'examen de l'accord par le comité de suivi.