



Une avancée primordiale pour la négociation collective dans la fonction publique

L'année 2020 restera dans l'histoire comme une année difficile mais qui a enfin éclairé l'investissement et la capacité d'innovation des salariés du privé comme du public. À ce titre, le rôle de la négociation collective, la qualité du dialogue social se sont révélés incontournables pour les adaptations nécessaires à notre pays. Aussi, il est symbolique que cette année se soit achevée par l'amplification du dialogue social dans la Fonction publique. Le projet d'ordonnance sur ce thème vient d'être adopté le 18 décembre par le Conseil commun de la Fonction publique à la majorité. Il sonne comme une forme de reconnaissance de cet engagement et de la nécessité d'adapter les services publics au plus près de ce que vivent les agents et les citoyens. Présentation des points essentiels du projet d'ordonnance : les thèmes ouverts à la négociation, la légitimité des accords à travers la représentativité, le principe de faveur, les moyens et la formation à mettre en œuvre...

Un long chemin

La décennie écoulée a été marquée dans le domaine social par de nombreux travaux et décisions sur la représentativité des organisations syndicales, l'organisation du dialogue social dans les entreprises, la capacité des salariés à intervenir au plus près de ce qu'ils vivent et sur la place de la négociation. En particulier dans le secteur privé. En ce mois de décembre 2020, la fonction publique devient un acteur à temps complet de ces débats après un long chemin.

Les accords de Bercy en 2008, les lois de 2010 et de 2019 ont ouvert la voie à ce qui pendant longtemps était considéré comme un Ovni, à savoir des accords collectifs à tous les niveaux de la fonction publique avec une portée juridique à l'instar des conventions collectives en droit du travail dans le secteur privé.

L'impulsion décisive est venue de l'article 14 de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 habilitant le gouvernement à définir par ordonnance les conditions dans lesquelles les accords collectifs pourraient disposer d'une portée juridique. Le rapport de la mission composée de Mme Esch et Mrs Rouquette et Vigouroux Renforcer la négociation collective dans la fonction publique, remis le 25 mai 2020, a étayé la nécessité d'un élargissement des thèmes de négociation et l'évolution nécessaire de la culture du dialogue social. Enfin, il faut aussi citer les travaux du comité d'experts, CAP 20-22, mandaté par le Premier ministre, qui avait retenu dans ses conclusions la nécessité d'une avancée de la négociation collective dans la fonction publique.

Un intense travail préparatoire

Dès le printemps 2020 une intense phase de concertation s'est ouverte avec les syndicats avec de nombreuses réunions de travail. Elle a permis de dégager les thèmes principaux du projet

d'ordonnance et les points d'achoppement des syndicats. Si une majorité s'accordait pour soutenir l'avancée de la négociation collective, elle marquait aussi ses lignes force en particulier le respect du statut et de la hiérarchie des normes, les moyens nécessaires, la légitimité des accords avec la représentativité comme base, des accords de méthode précédant la négociation et les sujets pouvant être traités ou pas...

Le projet d'ordonnance modifie l' article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983. Il est remplacé par les articles 8-1 à 8-18.

Il définit d'abord les autorités administratives et territoriales compétentes pour négocier ainsi que les 17 domaines de négociation. Il fixe les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux. Il indique comment les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques, quelle est la représentativité retenue, les possibilités d'initiative syndicale.

Quels thèmes pour la négociation ?

Ils sont fixés par l'article 8-1. La liste s'est élargie, de 7 thèmes précédemment, elle est passée à 17 :

- Les conditions et l'organisation du travail, notamment l'hygiène, la sécurité et la santé au travail ;
- Le temps de travail, le télétravail et la qualité de vie au travail ;
- Les impacts de la numérisation sur l'organisation du travail et sur les conditions de travail ;
- Les modalités des déplacements domicile-travail ;
- L'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- La mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique et la préservation des ressources et l'environnement ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de la diversité ;
- La prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières ;
- L'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- Le déroulement des carrières et la promotion professionnelle ;
- La formation professionnelle et continue ;
- L'apprentissage ;
- L'intéressement collectif ;
- L'action sociale ;
- La protection sociale complémentaire ;
- L'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Accords opposables, principe de faveur, initiative syndicale et accords-cadres

Le projet d'ordonnance prévoit la mise en place d'accords opposables à l'article 8-6. Ils seront désormais juridiquement engageants, mais pourront comporter trois types de clauses selon le thème ou domaine de la négociation ;

- des clauses réglementaires qui auront un « effet normatif direct » ;

- des clauses avec « effet normatif indirect » : l'autorité administrative s'engage à prendre des mesures réglementaires pour modifier l'ordonnancement juridique ;
- des engagements juridiques n'impliquant pas l'édiction de mesures réglementaires mais comportent des « engagements de faire ».

Un *principe de faveur* est aussi mis en place à l'article 8-8. Ainsi, un accord dont l'objet est de préciser, à un niveau inférieur, les conditions d'application d'un accord pris à un niveau supérieur ne pourra désormais « *qu'améliorer l'économie générale* » de cet accord. C'était une demande forte des organisations syndicales.

Autre nouveauté, l'article 8-5 introduit la possibilité d'une initiative syndicale pour ouvrir une négociation. Elle sera de droit si la majorité des organisations syndicales représentatives le demande. Enfin, des accords-cadres pourront être conclus au niveau inter fonction publique, par fonction publique ou par département ministériel pour déterminer les modalités, les conditions et, le cas échéant, le calendrier des négociations. À défaut de tels accords, des accords de méthode peuvent aussi être conclus de manière à encadrer la négociation future.

La validation et la légitimité des accords

L'article 8-11 pose les conditions de validation des accords. Ils seront désormais soumis à la règle représentative majoritaire. Seront adoptés les accords signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au total au moins 50 pour cent des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

Ce qui reste à traiter

Les modalités de modification, suspension et dénonciation des accords devront donner lieu à un décret d'application en Conseil d'État. Les travaux pour y parvenir sont en cours et devraient aboutir au plus tard en juillet 2021.

Les droits et les moyens donnés aux syndicats pour animer cette nouvelle phase des relations sociales dans la fonction publique ne devraient pas changer en volume global et un travail sera engagé sur les carrières des militants syndicaux. Enfin, début 2021, s'engageront des réflexions pour accompagner au mieux cette ordonnance avec au menu la formation, l'information et les modalités de suivi.

Les positions des différentes organisations au Conseil commun

Le Conseil commun de la fonction publique est composé de deux collèges : les représentants des organisations syndicales de fonctionnaires (30 membres) et les représentants des employeurs (18 membres) (Etat 6, territoriaux 6, hospitaliers 6).

Les votes

- **Pour** : CFDT, Unsa, CGC, CFTC, Employeurs territoriaux, Employeurs hospitaliers, Employeurs de l'État.
- **Abstention** : CGT, FAFP
- **Contre** : FO, FSU, Solidaires.

Ce projet d'ordonnance, prévue par l'article 14 de la loi de la transformation dans la fonction publique, les travaux qui l'ont précédée comme le vote majoritaire du 18 décembre 2020, marquent un grand pas pour un dialogue social de qualité et la reconnaissance du rôle indispensable des syndicats et des syndicalistes. Le bilan et l'évaluation prévue permettront d'aller encore plus loin. Place maintenant aux travaux pratiques !