

## CIRCULAIRE FEDERALE

### PUBLICATION DU DECRET SUR LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Le décret 2021-904 du 7 juillet 2021, issu de l'ordonnance sur la négociation collective de février 2021, a été publié au journal officiel du 8 juillet 2021.

Pour rappel, cette ordonnance, qui crée les accords majoritaires dans la fonction publique, fixe les domaines dans lesquels ces accords peuvent être conclus :

*Les accords mentionnés au II de l'article 8 bis peuvent porter sur les domaines relatifs :*

- « 1° 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 ;
- « 2° 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 ;
- « 3° A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- « 4° A 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 ;
- « 5° A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- « 6° A 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 ;
- « 7° A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap ;
- « 8° Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle ;
- « 9° A l'apprentissage ;
- « 10° A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
- « 11° A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- « 12° A l'action sociale ;
- « 13° A la protection sociale complémentaire ;
- « 14° A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

*II.- Les organisations syndicales représentatives de fonctionnaires et les autorités administratives et territoriales compétentes ont également qualité pour participer à des négociations portant sur tout autre domaine. Les dispositions du V de l'article 8 bis et de l'article 8 sexies ne s'appliquent pas à ces négociations.*

Notre organisation syndicale, représentée par la FGF et notre Fédération, n'ont pas approuvé cette ordonnance. Celle-ci pose en effet le principe d'accords majoritaires, obérant ainsi une partie de notre liberté syndicale, de plus certains domaines ne sont pas explicitement cités, ne serait-ce que le temps de travail par exemple.

.../...

Le décret du 7 juillet précise certaines modalités d'application de l'ordonnance.

L'article 1 concerne les accords de méthode et prévoit que ces derniers peuvent inclure des dispositions sur la formation à la négociation (!). Les accords de méthode précèdent la négociation en elle-même. Ils en fixent par exemple les objets, le calendrier, la composition des délégations...

L'article 2 indique que les réunions de négociation peuvent se tenir à distance.

L'article 3 fixe les délais :

- L'employeur a 15 jours pour accuser réception d'une demande d'ouverture de négociation.
- Dans un délai de 2 mois à compter de la demande d'ouverture de négociation il invite les syndicats représentatifs à une réunion pour déterminer si les conditions sont réunies pour ouvrir les négociations demandées.
- Il a ensuite 15 jours pour dire s'il accepte d'ouvrir les négociations

L'article 5 stipule que les accords doivent obligatoirement mentionner le calendrier de mise en œuvre, leur durée de validité, et les conditions dans lesquelles le comité de suivi examine leur mise en œuvre.

L'article 6 indique que les accords doivent être publiés et transmis au(x) ministre(s) concerné(s).

En fonction du niveau de l'accord, l'employeur signataire informe immédiatement les syndicats siégeant en CST, CSFPT ou CCFP de toute suspension, modification ou dénonciation d'un accord (art 7).

L'article 8 détermine ceux qui peuvent initier la révision d'un accord :

- L'autorité signataire.
- Tout ou partie des syndicats signataires représentant au moins la majorité des suffrages exprimés.  
La majorité est calculée sur la représentativité à la signature de l'accord lorsque sa demande de révision intervient au cours du cycle électoral. Si elle intervient après, cette majorité s'apprécie en fonction du résultat des dernières élections.

**Remarque FO :** Cette disposition pourrait amener à ce qu'un accord ne soit pas révisable à l'initiative des syndicats si la représentativité venait à changer radicalement à la suite d'une élection professionnelle dans le cadre du renouvellement général.

L'article 9 stipule qu'un accord peut être suspendu par l'employeur pour une durée maximale de 6 mois (3 mois renouvelables) après préavis de 15 jours, en cas de circonstances exceptionnelles.

**Remarque FO :** La notion de circonstances exceptionnelles pose question quant à sa définition et risque d'entraîner des contentieux.

Les conditions de dénonciation sont fixées par l'article 10. Celle-ci ne peut intervenir que pour des accords à durée indéterminée. Elle peut être à l'initiative de l'autorité signataire ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentant plus de la majorité. Les conditions de majorité sont les mêmes que celles requises pour la révision d'un accord.

Un préavis d'un mois doit être respecté.

**En conclusion**, il s'agit là d'un décret plutôt à caractère technique qui détermine essentiellement différentes modalités de signature, révision, dénonciation d'accords majoritaires. L'essentiel des dispositions figure en effet dans l'ordonnance du mois de février.

Il faut aussi remarquer que ce texte entretient le déséquilibre entre les employeurs et les organisations syndicales.

**Publier l'ordonnance, puis le décret sur la négociation collective au moment même où de nombreux employeurs mettent en application la suppression des accords locaux sur le temps de travail, en refusant de négocier les contreparties dues aux agents, en est la preuve.**