



BIENVENUE !

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Hauts de France

La mise en œuvre de la négociation collective dans la FPH

Florent LE FRAPER DU HELLEN

Camille BEAUSSAY

16 mai 2022

Objectifs, bases réglementaires et de travail

Objectifs :

- **Connaître le cadre juridique** de la négociation collective dans le versant hospitalier de la FP
 - **Code général de la Fonction publique**
 - **Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021** relative à la négociation et aux accords collectifs dans 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
 - **Guide d'appui à la négociation collective** dans la fonction publique hospitalière
https://www.fhf.fr/content/download/199646/1678504/version/3/file/FHF_Guide_Negotiation_31.01.22.pdf

La négociation collective

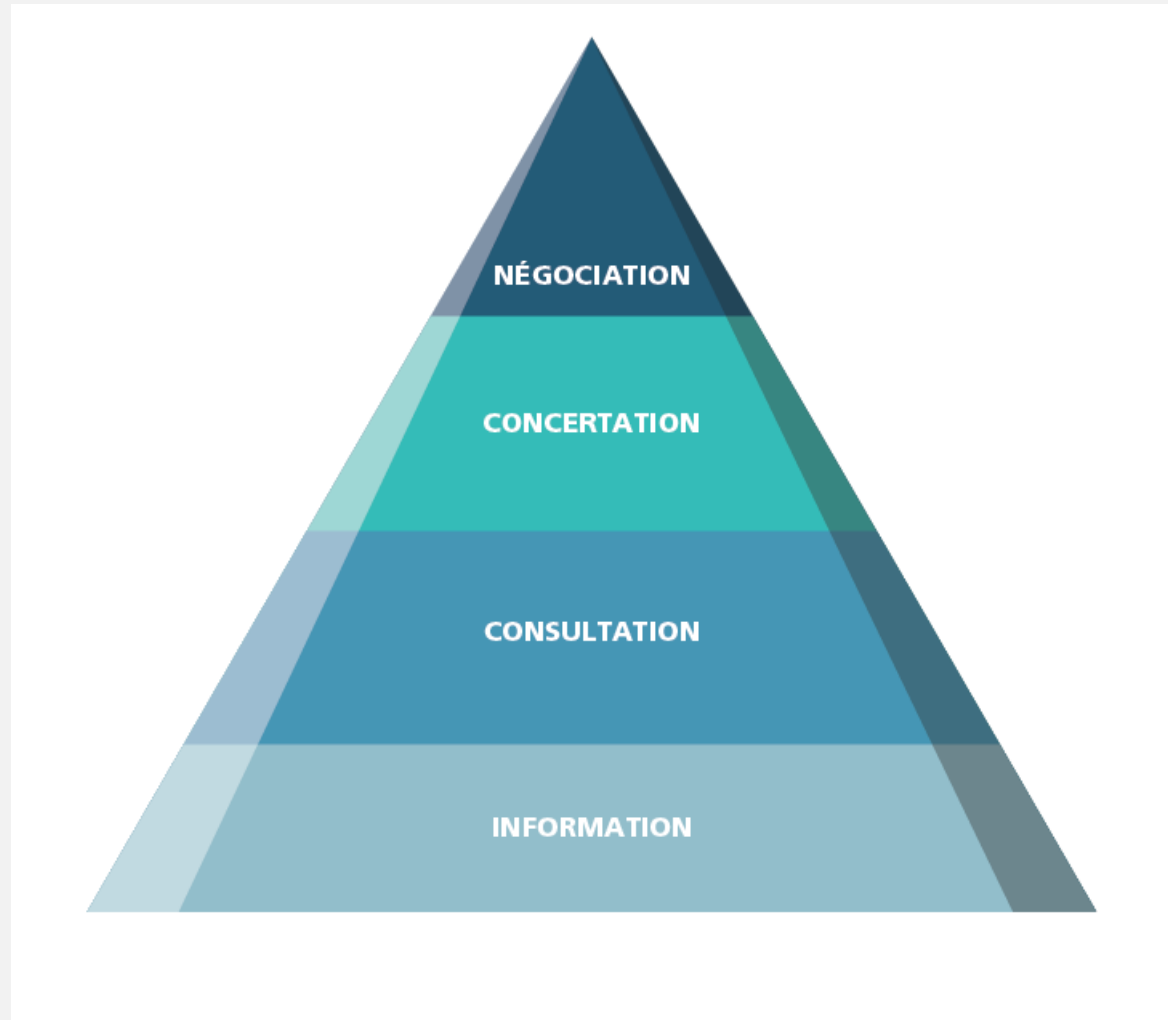
IDF

"... **toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur**, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, **d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part**, en vue de:

- **Fixer les conditions de travail** et d'emploi,
- Régler les relations entre les employeurs et les travailleurs
- Régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs."

C154 OIT - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

La négociation collective



Source : Guide d'appui à la négociation collective – FHF –

https://www.fhf.fr/content/download/199646/1678504/version/3/file/FHF_Guide_Negotiation_31.01.22.pdf

Portée juridique de l'accord

Le fonctionnaire est, vis-à-vis de l'administration, dans une situation statutaire et réglementaire.

Article L1 du CGFP

Un protocole d'accord constitue une **déclaration d'intention** dépourvue de valeur juridique et de force contraignante

CE, 27 octobre 1989, n°102990

Le protocole d'accord qui dresse une liste des différentes mesures envisagées pour assurer la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des fonctions publiques **s'analyse comme un exposé des intentions et des orientations arrêtées par le Gouvernement en concertation avec les syndicats signataires, est dépourvu de valeur juridique et de force contraignante**

CE, 24 mai 2006, n° 277120

Portée juridique de l'accord

➤ **L'employeur ne peut organiser que dans le cadre de la réglementation !**

Exemple :

Les dispositions de l'article 9 du décret n° 2002-9 du 4 janvier 2002, qui **confie au chef d'établissement le soin d'arrêter des cycles de travail, après avis du** comité technique d'établissement ou du **comité technique, ne l'autorisent pas à déroger aux règles édictées par ailleurs par le décret** et notamment à celles relatives à la durée de travail effectif hebdomadaire maximale ainsi qu'aux repos quotidien et hebdomadaire.

Conseil d'État, 5ème et 4ème sous-sections réunies, 06/11/2013, 359501

Habilitation : accords négociés

Ordonnances afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion **d'accords négociés dans la fonction publique** :

- **Autorités compétentes** pour négocier;
- Les **domaines de négociation** ;
- **Modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation** ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;
- Les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires **disposent d'une portée ou d'effets juridiques** et, le cas échéant, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

Domaines de négociations

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont qualité pour **participer au niveau national à des négociations relatives à l'évolution des rémunérations et du pouvoir d'achat des agents publics** avec les représentants du Gouvernement, les représentants des employeurs publics territoriaux et les représentants des employeurs publics hospitaliers.

Domaines de négociations

Les organisations syndicales de fonctionnaires ont également qualité pour **participer, avec les autorités compétentes**, à des négociations 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,
- A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- A 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 ;
- A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie ;
- A l'action sociale ;
- A la protection sociale complémentaire ;

Élargissement des domaines de négociation

- 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
- A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services ;
- 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 ;
- 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 ;
- A l'apprentissage ;
- A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires ;
- A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- **Tout autre domaine mais sans caractère opposable**

Contenu des lignes directrices de gestion

Lignes directrices de gestion déterminent, dans chaque établissement:

→ La **stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines**, notamment en matière de GPMC;

→ Les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de cette autorité en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général : élaboration de critères généraux à prendre en compte pour les promotions de corps et de grade réalisés par la voie du choix.

Dans chaque établissement, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, **après avis du comité social d'établissement.**

Différents types d'accords

- Accords comportant **des dispositions édictant des mesures réglementaires** dans la limite des compétences de l'autorité signataire
 - ✓ **Limite** : règles que la loi a chargé un décret en Conseil d'Etat de fixer, ni modifier des règles fixées par un décret en Conseil d'Etat ou y déroger.
- Accords comportant des clauses par lesquelles l'autorité administrative **s'engage à entreprendre des actions déterminées** n'impliquant pas l'édition de mesures réglementaires.
- 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.

Accords cadre engageant

➤ **Accords cadre** engageant

- ✓ Inter-versants
- ✓ Pour un versant
- ✓ Un département ministériel ainsi que les établissements publics en relevant

Accord de niveau inférieur

Une négociation dont l'objet est de mettre en œuvre à un niveau inférieur un accord conclu au niveau supérieur **ne peut que préciser ce dernier ou en améliorer l'économie générale dans le respect de ses stipulations essentielles**

Respect des stipulations essentielles



Souplesse dans la négociation, sans aller à l'encontre des objectifs de l'accord conclu au niveau supérieur

Qui peut négocier ?

➤ Niveau national

Organisations syndicales représentatives disposant d'au moins **un siège au sein du Conseil commun de la fonction publique ou au sein des conseils supérieurs de chaque versant.**

➤ Dans les établissements du titre IV

Organisations syndicales représentatives de fonctionnaires disposant d'au moins **un siège au CSE et le chef d'établissement ou son représentant.**



➤ **Guide d'appui à la négociation collective** dans la fonction publique hospitalière
https://www.fhf.fr/content/download/199646/1678504/version/3/file/FHF_Guide_Negotiation_31.01.22.pdf

Initiative

- Autorité administrative
- **Organisations syndicales** de fonctionnaires représentatives ayant recueilli au total au moins 50 % des suffrages exprimés

Initiative syndicale

Organisations syndicales représentatives ayant recueilli au total **au moins 50 % des suffrages exprimés** demandent à l'autorité administrative d'ouvrir une négociation

Autorité **accuse réception** dans un délai de quinze jours

Invite par écrit les organisations syndicales représentatives à la réunion visant à déterminer si les conditions d'ouverture d'une négociation sont réunies

Notification par écrit aux organisations syndicales représentatives la suite que l'autorité donne à la demande.

Deux mois

15 jours

Négociations possibles : initiative employeur ou OS

- Possibilité de négocier sur la **protection sociale complémentaire**

Ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021

CSE – Négociation collective

➤ **Négociations optionnelles : initiative employeur ou OS**

- Possibilité de négocier sur la **protection sociale complémentaire / prime d'engagement collectif**

➤ **Négociations obligatoire**

- Plan d'égalité femme/homme - télétravail

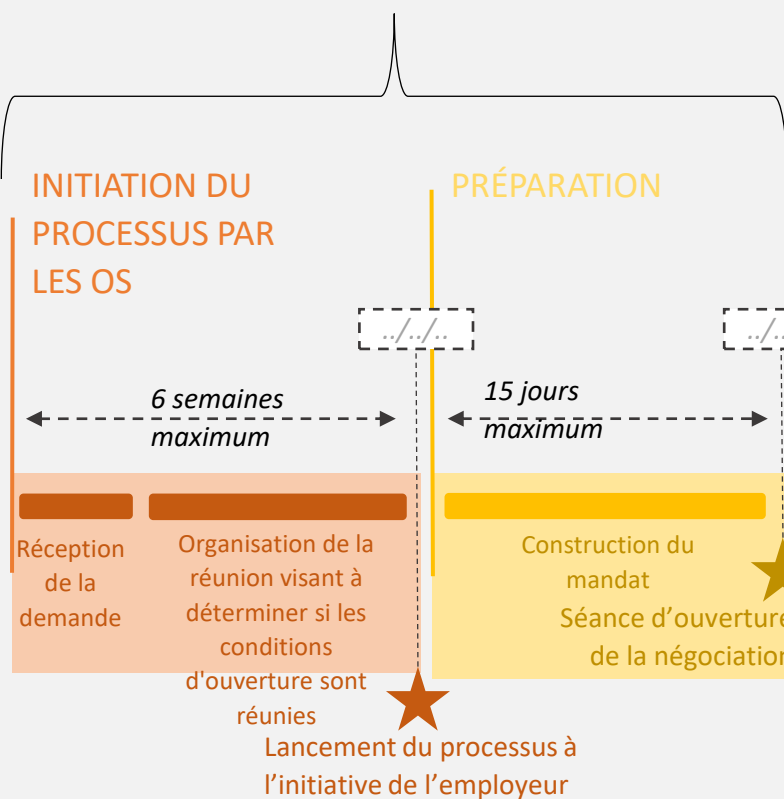
➤ **Accord nécessaire**

- Annualisation du temps de travail/repos 11 heures

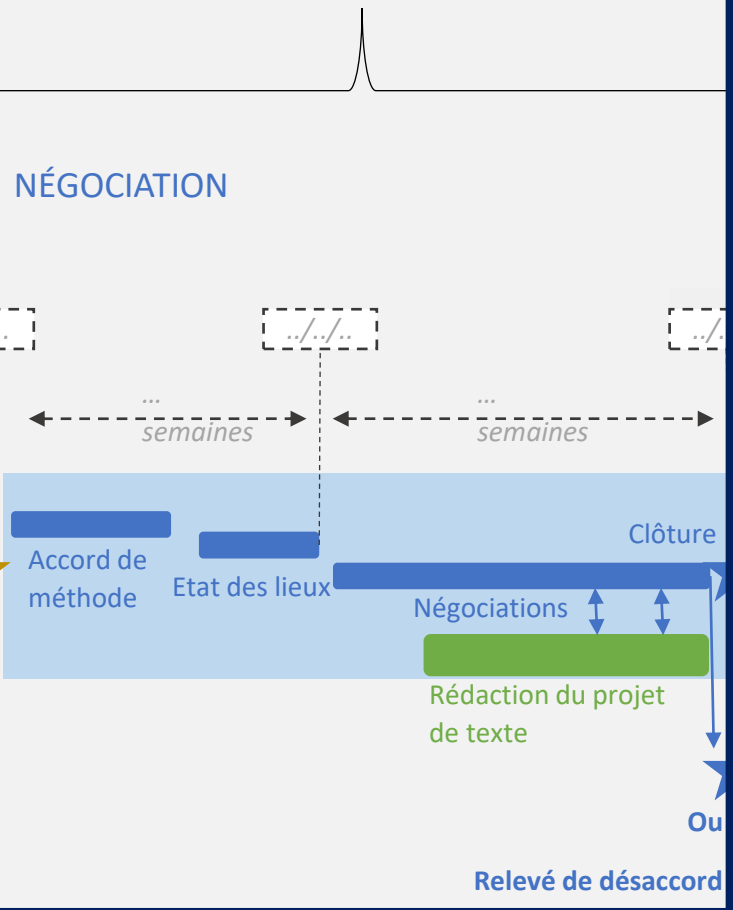
➤ **Négociations facultatives**

- Forfait jour/ forfaitisation des heures supplémentaires...

La mise sur agenda de la négociation collective



La mise en œuvre de la négociation collective



La négociation collective : accords de méthode

- Permettre à l'ensemble des parties prenantes de **connaître à la fois les enjeux de la négociation, son objet et son calendrier**
- Permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de **loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.**
- Accord de méthode précise :
 - Les **participants**
 - Les **principales étapes** du déroulement des négociations
 - Les **moyens supplémentaires** ou spécifiques
 - Les **moyens et modalités de communication** entre les parties
 - Les **droits et obligations des participants**
 - Le **comité de suivi**
 - La potentielle **expérimentation** du ou des accords
 -

La négociation collective : accords de méthode

La loi n'impose **aucun formalisme quant aux modalités de préparation, de conduite et de conclusion des négociations**, afin de laisser la plus grande **souplesse à l'administration**, à tous les niveaux, pour déterminer les conditions les plus propices à la conduite de négociations fructueuses et à la recherche du compromis.

Pour cela, chaque employeur, après concertation avec les partenaires sociaux, peut :

- Soit créer **un accord cadre commun à toutes les négociations** qu'elle engagera
- Soit déterminer **un accord de méthode spécifique au cas par cas** avec les acteurs de la négociation, lors de l'ouverture de la négociation
- Soit **un accord cadre complété d'accord spécifique** pour préciser notamment le champ de la négociation.

Les accords dans la FPH

- Négociations **déclinant des dispositions réglementaires possible** (optionnels)
- Négociations **déclinant des dispositions réglementaires** ou **des engagement de faire obligatoires**
- **Négociations nécessaires** à la déclinaison de dispositions législatives ou réglementaires
- Négociations **facultatives**

Négociations possibles : initiative employeur ou OS

➤ Prime d'engagement collectif - Décret n° 2020-255 du 13 mars 2020

Orientations-cadre arrêtées par l'employeur public après avis du CSE/CME qui définissent les modalités selon lesquelles l'engagement collectif est mis en œuvre au sein de l'établissement, elles précisent :

- Les **objectifs prioritaires et les indicateurs de résultats** poursuivis par la démarche au sein de l'établissement.

Ces objectifs et indicateurs peuvent faire l'objet d'une négociation

- Les **modalités selon lesquelles des projets peuvent être reconnus éligibles** à la démarche d'engagement collectif et ouvrir droit, une fois réalisés, au versement de la prime
- Les **conditions dans lesquelles la prime peut être modulée**, par typologie de projets
- Les **conditions d'évaluation et de validation des projets** mis en œuvre, permettant au chef d'établissement d'attribuer la prime
- Les dispositions permettant de **garantir l'équité et la transparence de l'ensemble du processus**.

Obligation de négocier

➤ **Obligation législative** ou réglementaire

✓ **Plan d'égalité femmes-hommes**

Six mois au plus tard avant l'expiration du plan d'action, l'AIPN propose à l'ensemble des organisations syndicales représentatives **l'ouverture d'une négociation pour l'élaboration du prochain plan d'action.**

En cas de conclusion d'un accord, le plan négocié constitue le plan d'action.

Obligation de négociier

➤ Accord cadre de niveau supérieur

- ✓ Accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021

Article 133 de la loi n°2012-347 du 12 mars 2012
Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016

Employeurs publics locaux des trois versants de la fonction publique **doivent engager des négociations avant le 31 décembre 2021**, en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail afin de **décliner l'accord cadre négocié au niveau national**

Accord conclu pour une durée indéterminée

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/Espace_Presse/Montchalin/20210713_Accord_relatif_mise_%C5%93uvre_teletravail_fonction_publicque.pdf

Accord nécessaire

- **Obligation** législative ou **réglementaire**

- ✓ L'annualisation du temps de travail

Cette annualisation est **décidée** par le chef d'établissement, **après accord conclu** avec les Os représentatives.

Accord nécessaire

➤ **Obligation** législative ou **réglementaire**

✓ Le repos de 11h

Par dérogation aux 12 heures de repos consécutives minimum, la durée du repos quotidien peut être fixée à 11 heures consécutives minimum **par décision du chef d'établissement, après accord conclu** avec les Os représentatives.

Accords facultatifs

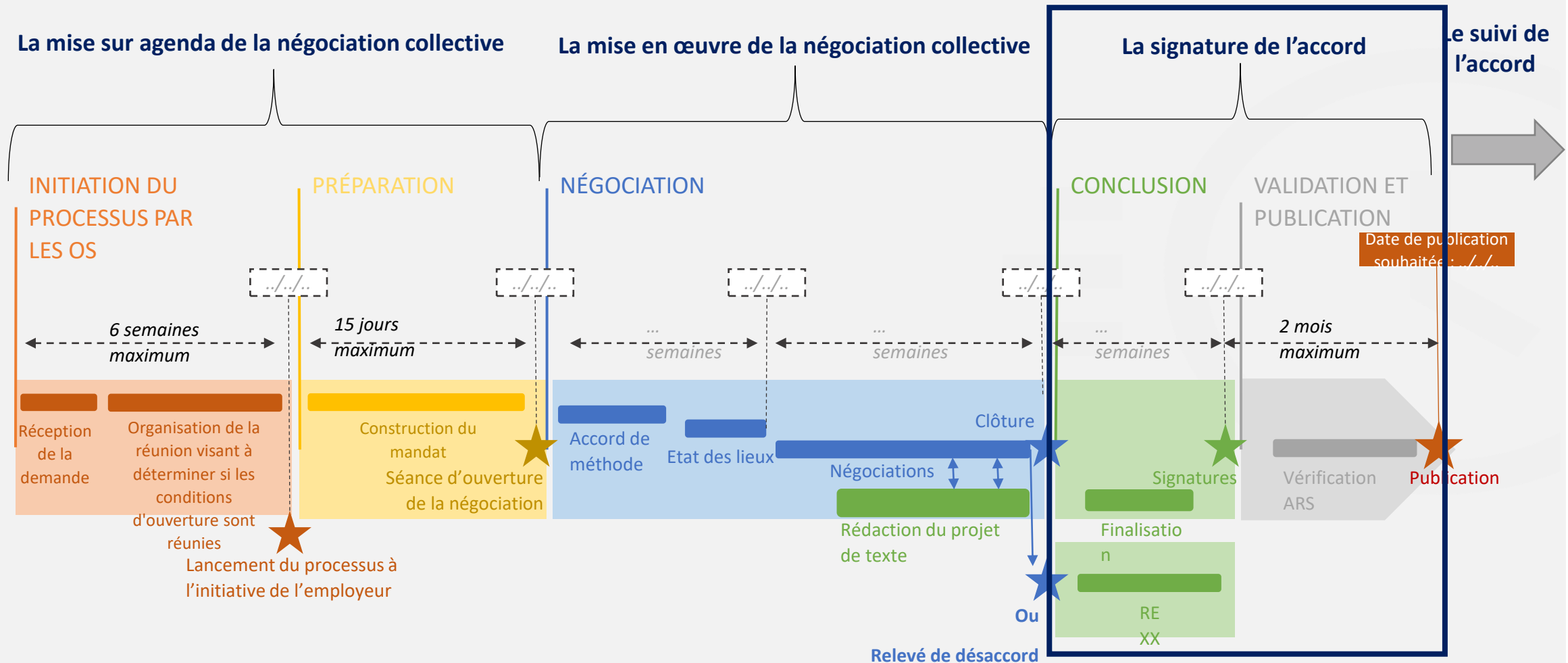
- ✓ L'extension du forfait jour
- ✓ La forfaitisation des heures supplémentaires sur majorées
- ✓ Plan de titularisation de sortie de crise et résorption de l'emploi précaire
- ✓ Harmonisation des modalités de recours aux pools de remplacement
- ✓toute thématique relevant de la liste des domaines négociables

Composition des accords

Les accords mentionnent :

- Leur **calendrier** de mise en œuvre
- Leur éventuelle **durée de leur validité**

Programme



➤ **Guide d'appui à la négociation collective** dans la fonction publique hospitalière

https://www.fhf.fr/content/download/199646/1678504/version/3/file/FHF_Guide_Negotiation_31.01.22.pdf

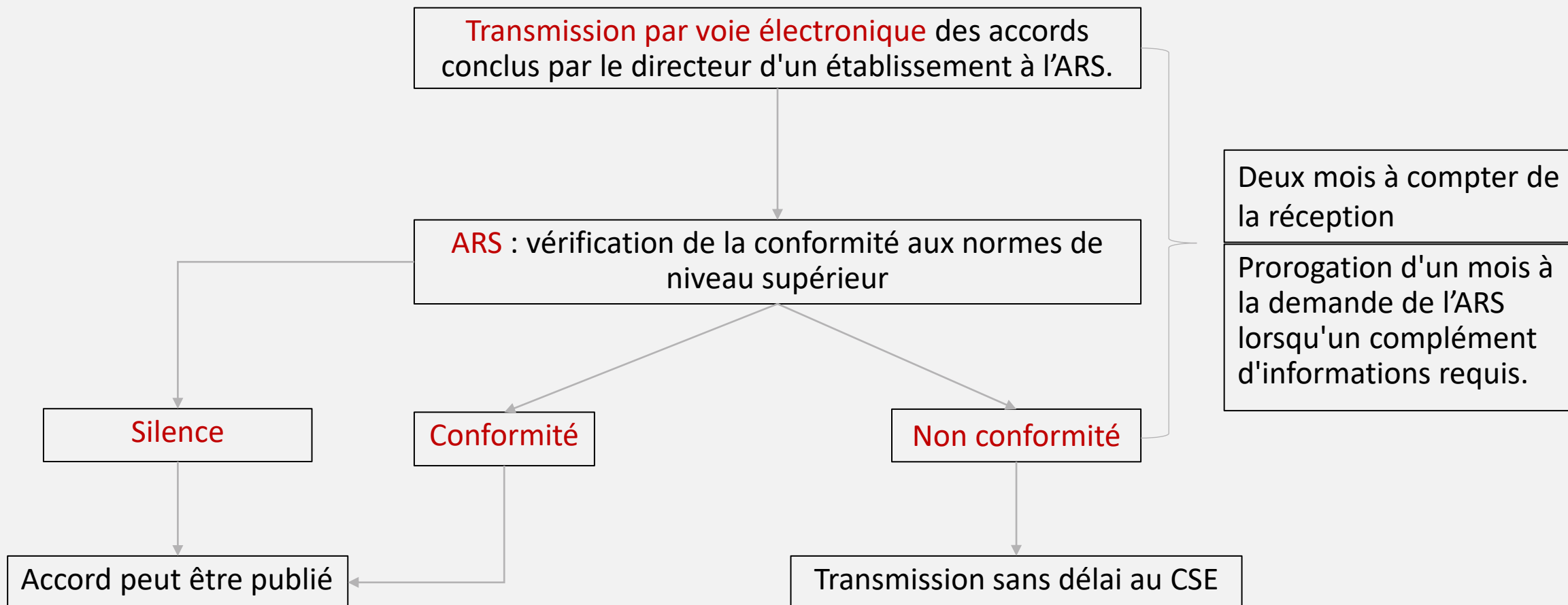
Condition de validité

Signature par **une ou plusieurs organisations syndicales représentatives** 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.

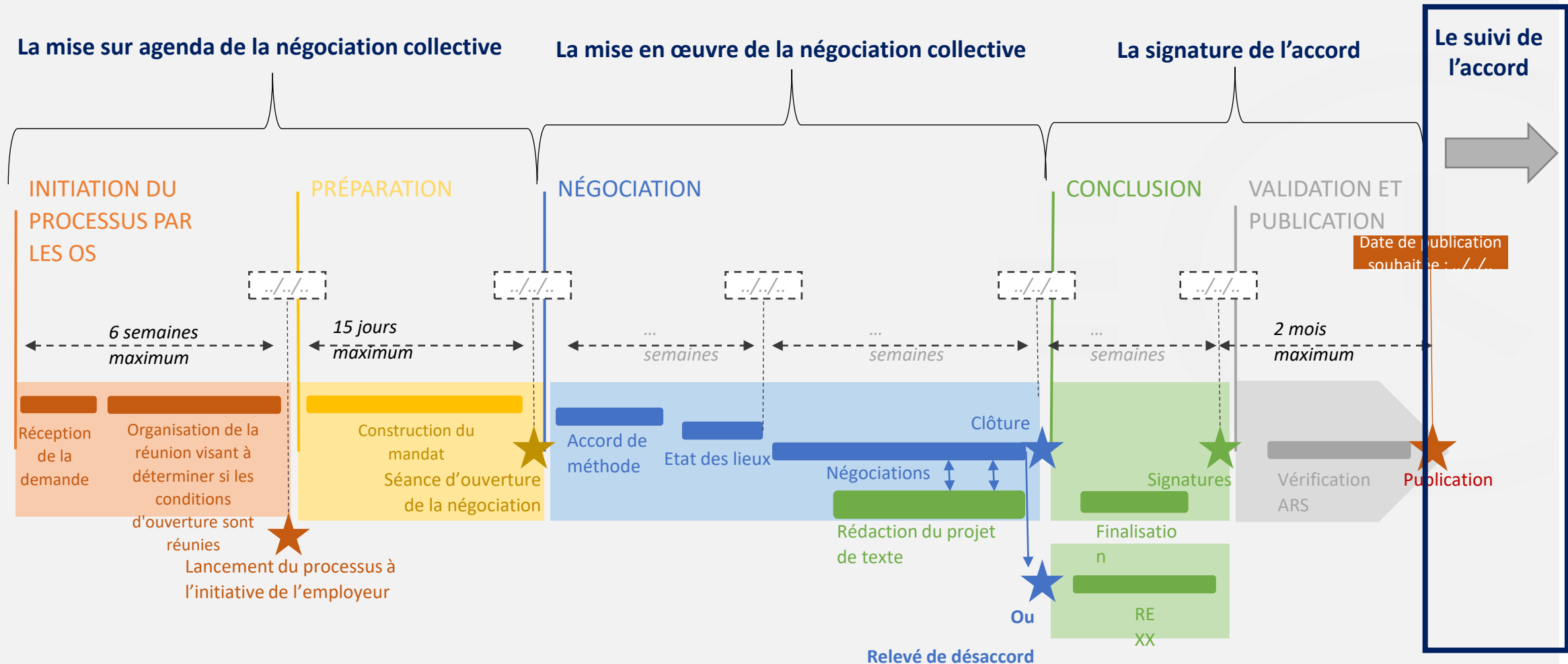
Publication

- Les accords sont **publiés par voie numérique** ou par tout autre moyen.
- Ils entrent **en vigueur le lendemain de leur publication** ou à **une date postérieure qu'ils fixent**.

Contrôle de conformité



Programme



➤ **Guide d'appui à la négociation collective** dans la fonction publique hospitalière

https://www.fhf.fr/content/download/199646/1678504/version/3/file/FHF_Guide_Negotiation_31.01.22.pdf

Composition des accords

Les accords mentionnent :

- Leur **calendrier** de mise en œuvre
- Leur éventuelle **durée de leur validité**
- 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 désigné pour chaque accord conclu
- Membres désignés par les organisations syndicales signataires de l'accord et de représentants de l'autorité administrative ou territoriale compétente.

Révision des accords

Initiative

- L'autorité administrative signataire
- Tout ou partie des organisations syndicales représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Modalités

- Même conditions et procédures que l'accord initial.

Suspension des accords

Initiative

L'autorité administrative signataire de l'accord

Conditions

En cas de situation exceptionnelle,

Après un délai de préavis de quinze jours,

Durée

Durée maximale de trois mois renouvelable une fois

Procédure

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

Dénonciation des accords

Initiative

Autorité administrative

Tout ou partie des organisations syndicales signataires représentant la majorité au moins des suffrages exprimés.

Conditions

Accords à durée indéterminée

Lorsque les clauses ne peuvent plus être appliquées

Préavis

La dénonciation intervient à la suite d'un préavis d'une durée d'un mois.

La négociation collective : bonnes pratiques

➤ Définir les modalités de mise en œuvre de la négociation

- Identifier les organisation habilitées à négocier
- Définir les modalités de négociation (nombre de représentants des OS représentatives...)
- Définir la durée et le calendrier des négociations

➤ Border le cadre et les limites des négociations

- Définir ce qu'il est possible de négocier dans les limites de la réglementation et de l'éventuel accord de niveau supérieur
- Identifier l'objectif

➤ Préparer la négociation

- État des lieux, chiffres, retour agents, synthèse de la réglementation...

➤ Loyauté et transparence

- Les accords auront potentiellement un effet opposable...

Merci

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

 Hauts de France