

## Projet de refonte de la Convention Collective 66 : Quelle mise en œuvre de nos principes de justice ?

Intervention de Dominique ESPAGNET lors de la journée de l'URIOPSS du mardi 9 juin 2009 ayant pour thème :

**« Quel avenir pour les conventions collectives du secteur sanitaire, social et médico-social ? Quelles perspectives pour les salariés ? »**

En préambule, je voudrais affirmer que le propos qui va suivre ne consiste pas à nous désolidariser de notre syndicat employeur : le SNASEA. Il est simplement à comprendre comme la marque de certaines divergences, sachant que de mon point de vue, il peut être plus productif d'avoir entendu nos désaccords que de vouloir à tout prix être d'accord !

Il y a maintenant un mois, lorsqu'Henri RAMI a cherché à me joindre, je me suis demandé si nous n'avions pas omis de payer notre cotisation ! Je m'amuse bien entendu... Henri RAMI m'ayant simplement proposé ce jour là d'intervenir aujourd'hui, afin d'apporter le témoignage d'une association qui a manifesté par écrit son désappointement, voire son dépit, lors de la parution de la « proposition employeurs » de refonte de la CC 66.

Mais en disant cela, je m'aperçois dans un même temps que cette boutade n'est peut-être pas si éloignée de notre propos.

En effet, en ne payant pas notre cotisation, n'aurions nous pas alors manqué à notre devoir de membre de l'URIOPSS, à ce qui caractérise notre lien d'association : **la solidarité ?**

Mais j'imagine que vous allez alors immédiatement me demander ce que peut bien venir faire la question de la solidarité dans un débat concernant la refonte d'une convention collective, d'autant qu'habituellement cette dernière se pose plus à nous pour les personnes que nous accompagnons.

Toutefois à bien y réfléchir, ce principe d'action collective caractérisant le fait associatif n'oblige t-il pas notre conception même du contrat de travail dans nos organisations ?

Historiquement, la convention collective 66 a permis de prendre à bras le corps la question de la reconnaissance des professionnels de notre secteur et celle de leur rémunération. Alors comment traiter de cet espace des relations de travail, en faisant fi d'une question centrale : celle de la justice sociale dont l'un des corollaires obligés est justement celui de la solidarité !

Oui d'emblée, la proposition employeurs nous est apparue, pour au moins un de ses aspects, comme un déni de solidarité. En tant qu'association, c'est peut-être bien cela qui nous a fait le plus réagir !

En effet, comment pouvons-nous valoriser la solidarité vis-à-vis des usagers lorsque que dans un même temps nous aurions une disposition conventionnelle qui prévoirait qu'en cas d'absence maladie, l'employeur ne serait plus tenu de maintenir le salaire pendant les jours de carence de la sécurité sociale ? Ne s'agit-il pas là d'un renversement intégral de ce principe, où les biens portants sont solidaires des malades, les personnes valides des personnes en situation de handicap, les jeunes des plus âgés ?

Dans nos fonctionnements, les salariés deviendraient-ils alors coupables d'être malades ?

Mais ne vous détrompez pas, en tenant ces propos, nous ne faisons pas d'angélisme. Nous ne sommes pas plus que nos partenaires des purs esprits coupés de toute réalité.

Nous savons bien que l'absentéisme peut aussi reposer sur d'autres causes que celle de la maladie. Mais notre responsabilité sociale d'employeur n'est-elle pas, plutôt que de sanctionner, de se questionner sur les raisons de cet absentéisme et notamment, comme des recherches l'ont démontré, sur d'éventuelles iniquités perçues par le salarié, provenant de son contexte de travail ?

Mais si nous soulignons ici notre responsabilité sociale, c'est aussi parce que nous pensons que certains des changements proposés sont non seulement injustes mais également, pour nous employeur, contre-productifs.

Ainsi, en limitant la progression de l'ancienneté à 15 %, ne risque-t-on pas de dévaloriser les savoirs expérientiels, construits au long cours par la pratique réflexive des professionnels ?

Ne renforcerions-nous pas le préjugé péjoratif, selon lequel les professionnels de notre secteur, jeunes ou moins jeunes, bénéficieraient de rente de situation jamais questionnée, alors que tous les jours, nous sommes témoins de leur investissement ?

Manifestement derrière tout cela, se cache la question de l'individualisation de la rémunération, par une prise en compte pour un même poste, non plus uniquement de la qualification, mais aussi des compétences.

Ainsi, la référence ne serait plus exclusivement le poste de travail, mais aussi l'individu et sa situation de travail.

La régulation se ferait davantage à un niveau hiérarchique et moins au niveau des partenaires sociaux.

Le champ d'application serait celui de « l'entreprise » et ne concernerait la branche professionnelle que dans ses grandes lignes.

Le modèle de la compétence n'a donc pas pour conséquence une gestion collective des compétences, mais bien la mise en œuvre d'une gestion individuelle.

Alors, il faut bien appeler un chat un chat ! En introduisant la compétence comme référence, la question qui se pose, à nous employeur, est celle d'un principe de justice ambigu : le mérite ! Nous le savons, ce dernier renvoie à des critères de justifications hétérogènes. Dans notre convention collective, le mérite est aujourd'hui justifié par deux critères objectifs : la qualification et l'ancienneté au travail.

Mais demain pour juger des compétences, en tant que mise en œuvre des savoirs et savoir-faire, quels critères d'évaluation allons-nous mobiliser ? La performance, la motivation, l'efficacité, la vaillance, la ténacité, l'implication... autant de justifications hétérogènes et ambiguës.

Certains d'entre nous pensent qu'il serait positif de mobiliser ces critères endogènes aux professionnels et que pour cela, ils seraient en capacité de les mesurer et de les traiter impartialement.

Admettons ! Mais alors pourquoi ne pas aller jusqu'à prendre en compte les critères extérieurs aux personnes, ceux qui ne relèvent pas directement d'elles, de leurs ressources, de leur capacité à les faire valoir et à se faire entendre ?

On le voit dans cette perspective, l'injustice réside moins dans la méritocratie et davantage dans les conditions d'application de ce principe justice ! Conditions qui pour nous restent problématiques, même si le projet prévoit des critères fixés paritairement au niveau national et s'inspirant du dispositif de l'avenant n°265 (dispositions particulières aux cadres : niveau de qualification, de responsabilité et degré d'autonomie).

C'est bien parce que l'application de cette forme de méritocratie nous semble ambiguë que nous pensons qu'il nous faut défendre l'idée que les qualifications doivent organiser les classifications. Il s'agit là d'un principe social extrêmement important permettant, contrairement à la notion de compétences qui y est attachée, de sortir de la négociation individuelle, souvent arbitraire et inégalitaire parce que la relation employeur - salarié est loin d'être symétrique.

Toutefois, nous n'en sommes pas pour autant obtus ! La prise en compte des compétences peut être une réponse à notre système de qualification-classification, parfois trop rigide, ne serait ce que parce qu'il ne permet pas d'intégrer tous les emplois de notre secteur.

En revanche, ne nous le cachons pas, chez certains d'entre nous, il ne s'agit pas là de la motivation principale.

De nouveaux impératifs de management apparaissent et avec eux des références qui, en faisant du modèle de la compétence un paradigme, tentent d'imposer une individualisation de la rémunération dont l'un des buts serait d'accroître la performance de l'individu.

Les logiques d'appels à projets commenceraient-elles à produire leurs effets ? Prenons garde à ne pas bientôt avoir à choisir entre marché et responsabilité sociale !

Pour terminer, j'en reviendrais à mon point de départ. Avec ce deuxième exemple, ne sommes-nous pas en train une nouvelle fois de tordre nos valeurs associatives ? Nous ne nions absolument pas la nécessité de l'évaluation, si c'est pour atteindre ensemble l'objectif que nous nous sommes fixés : promouvoir un projet collectif, le bien commun !

Nous ne doutons pas que notre convention collective mérite des changements. En revanche si nous souhaitons négocier ces changements, le point nodal de toute négociation, c'est de dire aux professionnels que nous avons de la considération pour ce qu'ils font.

En faisant le constat de certaines des propositions du projet employeurs, je ne suis pas vraiment sûr que nous ayons mis en pratique ce principe !

Avant de terminer mon propos, je voudrais ajouter une toute dernière chose. En tant que représentant d'un employeur, en m'adressant ainsi devant des salariés, on pourrait penser qu'il y a là une forme de démagogie.

Ne vous y trompez pas. En tant que directeur, je fais le constat de professionnels plus compétents que d'autres, plus autonomes et faisant souvent preuve de plus de responsabilité.

Mais pour moi la réponse à ses écarts ne réside pas dans une individualisation de la rémunération qui, nécessairement viendrait creuser les inégalités entre professionnels, et risquerait de briser la solidarité des équipes.

De mon point de vue, notre rôle de cadre dirigeant du secteur associatif, consiste avant toute chose à mobiliser les professionnels à partir d'un projet social et non à l'appui d'une rémunération dont une partie serait variable.

Pour cela, il faut que notre convention collective assure, pour des professionnels qualifiés et reconnus, des rémunérations et des conditions de travail « justes », gages incontournables d'accompagnements de qualité.