



“Un défi pour le secteur”

« Figure de proue depuis plus de 15 ans des relations sociales, l'accord collectif d'entreprise a franchi une nouvelle étape de sa mutation avec la loi Travail: l'érosion du pouvoir de la branche semble inexorable tandis que l'ascension des partenaires sociaux locaux devient irrésistible. Le secteur social, médico-social et sanitaire pourrait être confiné au rôle de spectateur discret de cette révolution en marche. Jusqu'à présent les acteurs nationaux n'ont pas voulu construire une branche forte, la place de cette dernière est restée marginale eu égard aux possibilités juridiques longtemps offertes à ce niveau. La perte d'influence de la branche ne devrait pas être ressentie comme un recul ou une gêne, au contraire.

Face à cette branche faible, le secteur aurait pu développer une négociation locale forte. Or, il s'est historiquement montré réticent à la négociation collective d'entreprise. Comment négocier sur les salaires alors que les budgets sont encadrés et l'individualisation des salaires toujours taboue? Comment inciter le dialogue social alors que l'agrément limite les quelques innovations locales et que la Cour de cassation en fait une condition impérative de l'existence même de l'accord collectif, faisant fi de la volonté des partenaires sociaux? C'est à ces paradoxes que la loi Travail s'attaque en plaçant l'accord collectif local au centre du dialogue social. Le défi est de taille! Les nouveaux outils sont, pour certains, déjà opérationnels (accords d'anticipation) et, d'autres le seront dans les prochains mois (accords majoritaires et approbation des accords 30 % par référendum). Toute la question réside dans l'appropriation de ces outils par notre secteur. La tendance lourde aux rapprochements, sous toutes formes, devrait inciter les structures à se saisir de l'accord d'anticipation, la négociation à froid est calibrée pour le secteur. Cet outil devrait rapidement se confronter à la réalité de la négociation et aux questions pratiques qui ne manqueront pas de se poser.

La disparition de l'avantage individuel acquis est évidemment une avancée importante pour un secteur en perpétuel mouvement et miné par les concours de normes conventionnelles. Toutefois, cette disparition ne manquera pas de soulever plusieurs questions pratiques. Par exemple, à l'occasion de la dénonciation d'un texte ou d'une mise en cause, un concours de normes conventionnelles est souvent constaté. Or, un tel concours (notamment en cas de conventions collectives différentes) entraîne bien souvent une augmentation de la rémunération du salarié pendant la période de survie dudit texte. Dans cette hypothèse, un employeur pourra-t-il imposer au salarié un retour à la rémunération, nécessairement inférieure mais néanmoins acquise au titre du seul texte dénoncé?

L'avenir proche nous dira si les partenaires sociaux locaux sauront se saisir de cette nouvelle boîte à outils. »