



Montreuil sous Bois le 7 mai 2015
Madame, Monsieur, représentant
du Ministère du Travail, de l'Emploi
et du Dialogue Social

OBJET : opposition de la FNTVC CGT à l'application de l'accord du 28/04/2015 de branche relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France.

RECOMMANDE AR N/ 1A 105 592 4642 2

Madame, Monsieur,

Par le présent courrier, nous vous annonçons que, conformément à la décision de la commission exécutive de notre fédération, notre organisation exerce son droit d'opposition à l'application de l'accord branche relatif au fonctionnement des instances paritaires de la branche des industries céramiques de France, conclus en date du 28 avril 2015 et dont nous venons de recevoir ce jour même notification en recommandé avec AR.

Vous connaissez les motivations qui ont conduit à cette dénonciation de notre part de cet accord.

Outre la réduction du nombre de représentants dans les délégations syndicales participant aux réunions paritaires et préparatoires associées à celles-ci par rapport à ce que la convention collective et les pratiques en vigueur fixaient précédemment dans la branche, les remarques que nous vous avons faites soulignaient que le contenu de l'accord comportait à la fois des dispositions incomplètes et limitatives ou imprécises s'agissant des diverses instances paritaires de la branche.

Exemples

1) Ambiguïté entre les règles de fonctionnement de la commission de validation instituée par l'accord de branche étendu du 14 janvier 2011 (article 4) et le tableau mentionné à l'article 2-1 de l'accord auquel nous nous opposons présentement.

La CGT a demandé si le nombre de représentant des organisations syndicales représentatives s'entendait, participant à la réunion de la commission paritaire mentionnée, ce qui, avec le nombre de 2 représentants tel qu'indiqué, pouvait s'entendre que le suppléant assistait à celle-ci, chose que démentent les termes de l'accord de 2011; Nous n'avons pas eu de réponse claire et non équivoque sur ce point.

2) Sur la commission d'interprétation, nous avons rappelé que, bien qu'obligatoire dans les conventions collectives de branche, la convention collective des industries céramiques ne comportait aucun article, aucune annexe instituant cette commission paritaire d'interprétation et définissant les règles de son fonctionnement.

Nous avons dit qu'il convenait que cela soit fait, car déterminer que 2 représentants par organisation syndicale représentative (de la branche) participe à une commission paritaire d'interprétation qui n'a pas d'existence en son sein était pour le moins anachronique, pour ne pas dire absurde.

3) La CGT a, par ailleurs, souligné, qu'en revanche, des commissions paritaires existantes avaient été oubliées dans la liste de celles mentionnées par l'accord, qu'en conséquence il aurait été normal que nous retrouvions celles-ci dans le tableau de l'article 2 de l'accord.

Il s'agissait : d'une part de la commission paritaire de conciliation et de règlement des litiges (article G 28 de la convention) laquelle au passage comportait des termes illicites que nous avons demandé de retirer. D'autre part des commissions paritaires de suivi des accords conclus au niveau de la branche.

Aucune considération n'a été faite de nos légitimes demandes sur ces points visant à sécuriser les situations existantes dans la branche à leur sujet.

La seule prise en compte aura été, s'agissant des commissions paritaires listées dans l'accord, le rajout fait à l'article 3-4 sur les réunions paritaires liées à la formation. Mais là aussi de manière restrictive puisque n'apparaissent pas dans les instances indiquées :

L'OPMQ (observatoire prospectif des métiers et qualifications) et les réunions du groupe tripartite concernant la convention de coopération entre la branche et le ministère de l'éducation nationale.

Article 2-2 : Groupe de travail paritaire

La CGT a souligné que s'il revenait de les créer à l'initiative de la commission paritaire nationale, cela nécessitait que ce soit cette instance qui le décide (et cela selon des règles qui excluent toutes discriminations de traitement entre les organisations syndicales représentatives des travailleurs), quant à la mise en place ou non de ces groupes de travail paritaires, et donc que la décision, elle ne relève pas de la position de la seule partie patronale, sans que coté des organisations syndicales de salariés cela soit partagé, si non unanimement, du moins majoritairement.

Dans les faits nous constatons qu'aucune règle ne dit comment la commission paritaire nationale (CPN) met en place les groupes techniques. Il apparaît là pour le moins contestable et contraire au texte de l'accord qu'en lieu et place de cette instance, ce soit la CICF qui décide.

- accordant à telle demande venant d'une organisation syndicale, la mise en place d'un groupe paritaire technique de travail et ce sans prendre l'avis majoritaire qui pourrait s'exprimer au niveau des organisations syndicales représentatives de la branche siégeant dans la CPN (exemple : sur la déhiérarchisations de la prime d'ancienneté).

- refusant une autre demande de mise en place d'un groupe paritaire technique de travail et d'une négociation, expression lors d'une CPN précédente, pourtant d'une majorité des organisations représentatives de la branche représentant une majorité des suffrages des salariés de celle-ci, (exemple ; création d'un fond spécifique à la branche destiné au financement du paritarisme en son sein, pour tout ce qui n'entre pas dans le cadre des mesures arrêtées au plan interprofessionnel).

Sur l'article 2-3 Réunions préparatoires

Il est écrit : Elle aura lieu la veille des réunions paritaires, avec quatre (4) représentants par organisation syndicale pour les CPN, et deux (2) représentants par organisation syndicale pour les CPNEFP.

Encore une fois, outre le fait que c'est restreindre le nombre de participants par rapport aux textes conventionnels antérieurs, pour lequel nous même étions prêts à convenir d'un ajustement.

A titre de rappel, la CPNE comprenait 3 membres par organisation représentative permanents compris, chaque réunion de la CPNE étant précédée d'une réunion préparatoire, à laquelle pouvait assister outre les participants à la réunion de la CNPE, trois délégués par organisation syndicale de salariés, soit un total maximum de six personnes (permanents compris).

Quand la paritaire a lieu un lundi ou le lendemain d'un jour férié, ou pour un autre motif justifié, il était d'usage que la préparatoire soit accordée préalablement à la tenue de celle-ci et non uniquement la veille de la paritaire. Bien entendu, une telle mesure était exceptionnelle et convenue d'un commun accord, et qui permettait en toute circonstance d'aller en réunion paritaire plénière en ayant étudié et préparé à l'avance les points inscrits à son ordre du jour.

➤ **Nous avons demandé que soit inscrite dans l'accord la mesure préalablement convenue entre les parties, qui, jusqu'à présent, permettait de déconnecter de manière exceptionnelle la tenue de la réunion préparatoire par rapport à la veille de la réunion paritaire plénière.**

Force est de constater que cela n'ayant pas été fait, nous pourrions avoir des problèmes pour les autorisations d'absence des participants pour toute préparatoire qui se ferait en dehors de ce que fixe strictement cet accord, à savoir la veille des réunions paritaires.

➤ Sur les articles 2-4 et 2-5, les délais sont indiqués en jours ouvrés ce qui risque fort d'entraîner bien des litiges compte tenu que l'appréciation de cette particularité est difficilement appréciable au regard des caractéristiques très différentes que nous avons s'agissant des organisations du travail.

(Il aurait été beaucoup plus simple de définir des délais en jours calendaires, mais là encore la précipitation pour signer sans prendre le temps d'une relecture et entendre nos remarques n'a pas permis d'avoir, y compris sur ce point, une réflexion collective constructive).

Dans l'article 2-5 au premier paragraphe il aurait aussi été bon de compléter celui-ci en y rajoutant la préparatoire, de sorte que nous n'ayons pas, à ce sujet, de problèmes ultérieurs.

« Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins cinq (5) jours ouvrés avant la date de la réunion ».

Toujours dans cet article 2-5,

La CGT a demandé à remplacer les termes « le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif » par « **le temps consacré à la participation aux paritaire est du temps de travail effectif et doit être considéré et payé comme tel** ».

Nous avons à l'appui de cette demande souligné plusieurs problématiques à la rédaction restrictive utilisée dans l'accord.

1) Lorsque le salarié participe à une réunion paritaire en dehors de ses horaires habituels de travail, par exemple s'il participe sur un jour ou un temps où il est en repos, alors non seulement il perd ce jour ou temps de repos, mais de surcroît, le temps qu'il consacre à la paritaire n'est ni considéré ni payé comme temps de travail effectif.

Cela peut conduire au mépris de la santé du salarié, compte tenu que le temps passé pour participer à la paritaire et sa préparatoire n'est dans ce cas pas considéré comme temps de travail, à ce que l'employeur oblige le salarié concerné à prendre un poste de travail sans que celui-ci puisse disposer du repos légal obligatoire quotidien et/ou hebdomadaire entre le temps consacré à la paritaire et sa préparatoire et le début ou la fin de son travail en entreprise.

Si nous soulevons ce problème, c'est qu'il s'est déjà présenté.

Croyez-vous sincèrement qu'après 7 ou 8 heures de réunion paritaire, plus parfois des heures de transport pour venir à la paritaire et rentrer chez lui, un salarié soit en mesure d'enchaîner avec un poste de travail quasiment dans la foulée sans avoir eu ses 11 heures de repos ?

C'est pourtant ce qu'un employeur voulait lui imposer, au principe que le temps consacré à la participation à une réunion paritaire n'était pas du temps de travail effectif.

Certains sont même allés jusqu'à dire que le salarié en question, s'il voulait alors se reposer, n'avait qu'à poser, après la réunion, des heures de délégation. Quelle ineptie que de considérer que l'utilisation des heures de délégation serve de temps de « repos compensateur », sans compter que tous les délégués participant aux paritaires ne sont pas nécessairement des élus ou mandatés ayant des heures de délégations.

Nous rappelons, d'autre part, que légalement la durée de l'absence consacrée pour participer à une instance paritaire ne s'impute pas sur les heures de délégation dont disposerait, le cas échéant, le salarié au titre d'un autre mandat dans l'entreprise. C'est du reste souligné au dernier alinéa de l'article 2-5 accord.

Nous ne demandons pas un traitement de faveur pour les délégués représentant les personnels et syndicaux de la branche qui participent aux instances paritaires, mais juste qu'ils ne soient pas moins bien traités que les délégués du personnel et syndicaux lorsqu'ils sont appelés à participer à une réunion dans leur entreprise ou société.

A l'appui de sa demande, la CGT a produit une jurisprudence constante s'agissant des droits de représentants du personnel et syndicaux (élus ou mandatés) lorsqu'ils sont appelés à participer à une réunion avec l'employeur ou son représentant.

Comment et pourquoi ne pas faire un tel parallèle avec la situation des représentants du personnel et syndicaux lorsqu'ils sont appelés à participer aux réunions paritaires ?

Pourquoi ne pas admettre que le temps que consacre le salarié pour participer à une instance paritaire est un temps de travail effectif, il y est bien en qualité de représentant de la collectivité des travailleurs de la branche, donc aussi de ceux de son entreprise qui relèvent du champ d'application de celle-ci, (seuls les représentants des organisations syndicales représentatives, au plan national dans la branche, des salariés pouvant y participer) et les représentants employeurs siégeant au niveau de cette branche sont bien censés représenter les employeurs de celle-ci (seuls les représentants des organisations des employeurs représentatives, au plan national des entreprises de la branche, pouvant y participer).

On nous a objecté que la jurisprudence que nous avons mise en avant ne traitait que les situations de réunions se tenant dans l'entreprise avec les institutions représentatives du personnel (IRP) et pas avec les délégations syndicales.

Ce qui est faux, les règles appliquées aux représentants et membres des délégations syndicales, y sont en la matière les mêmes que pour les élus du personnel. Les membres des délégations syndicales (qui ne sont pas tous des élus d'IRP) participants aux négociations ou réunions avec l'employeur se

voient appliqués le temps consacré par eux pour participer à une réunion avec l'employeur ou ses représentant, de plein droit considéré et payé comme temps de travail effectif.

Parmi les arrêts de la cour de cassation, il en était une qui indéniablement visait bien les réunions paritaires se tenant dans la branche, c'est du reste à notre connaissance la première fois que cette plus haute juridiction a été amenée à préciser que le temps consacré par le salarié à ces réunions était du temps de travail effectif, même lorsque les réunions ont lieu en dehors des horaires habituels de travail du salarié (*Cassation sociale 13 février 2013, n° 11-23.880*) ;

2) Nous avons souligné ce que la rédaction utilisée avait de péjoratif pour le travail accompli par les représentants des salariés lorsqu'ils participaient à la vie de la branche.

Ramener cela à une notion de temps de travail perdu en dit long sur la considération qu'ont les signataires sur le travail accompli au niveau de la branche par les délégués venant des entreprises et le type de relations et rapports sociaux qui doivent y prévaloir.

Nous avons le sentiment que nous y travaillions pour la défense des intérêts et besoins de l'ensemble de la collectivité de travail et des entreprises et que, même si pendant ce temps les participants n'y produisaient pour aucune pièce de sanitaire, aucun volume de carrelage, de briques réfractaires, de pièces de vaisselle ou tout autre activité de travail habituelle, c'était pourtant bel et bien un travail que nous y accomplissions.

(Si le temps consacré aux instances paritaires n'est pas du temps de travail, pourquoi alors avoir à l'article 2-2 employé les termes **"Groupes de travail paritaires "**).

3) Si le temps consacré à la participation à une instance paritaire n'est pas considéré comme temps de travail effectif, comment est considéré l'accident survenant à un salarié participant à l'une des réunions liée à cette instance ou sur le trajet pour s'y rendre et revenir à son domicile ?

Là encore, avez-vous réfléchi à cette question, qui n'est pas un point de détail au regard de la couverture du délégué participant à la paritaire de branche vis-à-vis de la sécurité sociale et le cas échéant des autres contrats d'assurances ?

Nous voulions sécuriser cette participation comme s'il s'agissait d'un accident de mission, en écrivant que le temps consacré à la paritaire était considéré et payé par l'employeur comme temps de travail.

La rédaction utilisée va poser problème, l'employeur pouvant contester l'accident du travail d'un délégué aux paritaires de la branche, au principe que ce ne serait pas du temps de travail et que l'accident serait survenu, hors de l'horaire de travail, hors du trajet domicile lieux de travail et lieux de travail domicile, que le participant n'était pas sur un temps de délégation sur ses mandats entreprise...

L'assimilation du temps consacré à la paritaire de branche à un temps de travail effectif était de ce point de vue un moyen de sécuriser la situation dans laquelle se trouvait le salarié appelé à y participer.

4) Comment, pour deux délégués, peut-on avoir des traitements différents, selon que le temps consacré à la paritaire coïncide pour l'un avec son temps et horaires de travail habituel et que pour l'autre il en est différemment ?

Pour l'un, la totalité du temps consacré à la paritaire sera payé comme temps de travail parce que celui-ci coïncide avec ses horaires de travail habituels, pour l'autre, ce même temps consacré à la paritaire ne lui sera pas payé comme temps de travail, au principe que celui-ci n'entre pas dans ses horaires de travail habituels.

Petite question au passage, quid de la situation des travailleurs en forfaits annualisés ? Une participation à une paritaire est-elle un jour de travail ou un jour de "repos" ?

5) Dans l'avant dernier alinéa que nous évoquons ci-dessus, il est rajouté " dans les limites qui sont accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs" or, à la situation qui motive notre opposition et en ce qui concerne cet alinéa, force est de constater qu'il n'y a précisément pas un commun accord sur le sujet entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs.

Les limites s'entendent-elles (s'agissant de la notion d'heure de travail "perdues"), de l'instant où le délégué part de son domicile pour aller à la paritaire et sa préparatoire, jusqu'à celui où il regagne son domicile ? Ou des horaires de la réunion indiqués sur la convocation ?

Nulle part dans l'accord, il n'y a de définition de ce que sont les prétendues limites, pourtant, indiquées comme étant non seulement le commun accord entre les signataires, mais relever d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs sans autre précision. Le terme "les" ne pouvant alors s'entendre que comme étant toutes les (sauf à les discriminer).

Faute de limites, définies dans les conditions que fixe elle-même la fin de cet avant dernier alinéa de l'article 2-5, nous ne voyons pas quelle application pourrait bien être faite de celui-ci.

Article 3-2 Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement ;

➤ **La CGT a demandé de préciser dans l'accord**

« Que les montants indiqués feront l'objet de revalorisations négociées entre les parties pour tenir compte de la hausse des prix de la restauration et hôtellerie ».

« Que les parties s'engagent dans des négociations relatives aux mesures de financements spécifiques des entreprises de la branche, pour le paritarisme et les relations sociales en son sein »

Il n'y a rien d'indiqué au sujet du dispositif de revalorisation des montants des frais indiqués, l'accord est aussi muet sur l'ouverture de négociations sur le financement du paritarisme, malgré que la partie patronale et l'ensemble des organisations en avaient convenu précédemment, prévoyant à cet effet que l'on y travaille, cela dès la réunion fixée en juin 2015 pour laquelle la CGT devait transmettre son projet (au format Word) au secrétariat de la CICF.

Or, la réduction des délégations a été amenée comme étant le pendant de l'augmentation des remboursements des frais aux délégués et du manque de moyens de la CICF ne disposant que de l'argent venant des entreprises adhérentes.

Demain sans revalorisation prévue dans l'accord, sans négociation pour un financement spécifique du paritarisme dans la branche, à charge de toutes les entreprises (adhérentes ou pas) on nous fera le même chantage.

Il apparaît que la signature de l'accord conduise dans tous les cas à un enterrement de ces revendications et engagements.

Si l'accord n'est pas contesté, on nous dira que l'accord se suffit à lui-même et ne prévoit pas de renégocier sur le financement. Si l'accord est contesté, alors cela deviendra l'alibi pour bloquer les discussions sur le sujet.

Article 3-4 : Réunions paritaires liées à la formation

➤ **Comme nous l'avons déjà souligné, les dispositions de cet article oublient les réunions de L'OPMQ (observatoire prospectif des métiers et qualifications) et les réunions du groupe tripartite concernant la convention de coopération entre la branche et le ministère de l'éducation nationale.**

Sachant par ailleurs qu'en ce qui concerne la participation aux travaux de l'OPCA désignée par la branche, les règles ne sont pas celles du présent accord, mais celles d'une prise en charge dans le cadre des dispositions interprofessionnelles relatives au financement du paritarisme venant en remplacement de ce qui était pris en charge précédemment sur le préciput versé aux organisations ou directement par l'OPCA en question.

Nous avons également d'autres remarques plus de forme sur l'accord, dont il n'a hélas pas été possible de faire apporter à leur égard la moindre modification au vue de la tournure de notre dernière rencontre sur le sujet.

Nous déplorons, la pression exercée pour faire signer l'accord immédiatement et en l'état de sa version adressée aux organisations syndicales, visant à couper court à tout échange et propositions de modifications de son contenu, ce qui, nous n'en doutons pas, aurait permis alors de recueillir une signature plus large de la part des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche.

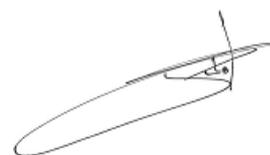
Nous prenons donc en la matière nos responsabilités vis-à-vis du contenu de l'accord en exerçant ce jour notre droit d'opposition à son application.

Nous avons pris note que, du côté de l'organisation patronale, il a été affirmé que même si l'accord, suite à une opposition majoritaire, devait tomber, il n'y aurait aucune remise en cause du niveau des garanties octroyées sur le niveau de remboursement des frais et autres mesures acceptées dans l'accord et les engagements pris par la CICF.

Notre organisation insiste aussi pour la reprise des négociations à la fois sur le volet du fonctionnement du paritarisme que sur celui de son financement au sein de la branche.

En vous souhaitant une bonne réception du présent courrier d'opposition, nous vous adressons, madame, monsieur l'expression de nos sincères salutations.

**Pour la FNTVC CGT
Michel PETOT
Secrétaire Fédéral**



PS: le présent courrier est adressé en recommandé avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au sein de la branche, à la confédération des industries céramiques de France (organisation patronale signataire), au service compétant du ministère du travail où sont déposés les accords de branche.

Information en sera transmise à nos bases syndicales concernées.