



# info

## NOTARIAT

N°2 - Novembre 2016

vosre soutien fait notre force

Bulletin édité par le Syndicat National des Cadres et Techniciens du Notariat (SNCTN)  
CONFÉDÉRATION FRANÇAISE DE L'ENCADREMENT - CGC

Siège social : Maison de la CFE - CGC - 59 / 63, rue du Rocher - 75008 Paris - Tél. : 01 55 30 13 18

Adresser toute correspondance à : **SNCTN c/o CFE-CGC CHIMIE - 33, avenue de la République - 75011 PARIS**

## ÉDITORIAL

### CHERS COLLÈGUES

La rentrée 2016 s'annonce chargée pour notre organisation syndicale, les diverses échéances seront cruciales pour notre avenir.

En premier lieu les élections dans les TPE (très petites entreprises) où en fonction des résultats électoraux obtenus nous risquons de perdre notre représentativité dans les divers organismes. Vous aurez donc aisément compris l'importance et les enjeux de ce scrutin. Nous allons donc mener une campagne active en vue de ces élections qui se dérouleront du 28 novembre 2016 au 12 décembre 2016.

Seuls les offices de moins de 11 salariés participeront au vote et bien sûr nous demandons l'implication de tous.

Nous devons mettre un terme aux volontés hégémoniques de certain syndicat qui veut nous faire avaler que la représentativité dans la profession est le fruit du vote de moins de 20 000 salariés alors qu'elle en compte plus du double, pas loin de 50 000 salariés. Il n'est pas difficile de comprendre que dans les TPE les cadres et techniciens ne sont pas légion. Le duel entre deux centrales syndicales pour le leadership en représentativité fait perdre de vue l'essentiel qui est la défense des salariés. Nous avons demandé, au cours du mois de septembre, en commission mixte paritaire de la convention collective la suppression de la catégorie E2 car nous estimons que ces salariés sont trop peu rémunérés au regard des tâches que l'on exige d'eux. Cette demande est en plus confortée par la création dans les deux ans à venir de 1 700 offices dont les futurs salariés devront, c'est certain, commencer par le ménage du matin et établir des actes.

Ils doivent donc être payés en conséquence.

En second lieu nous devons proposer auprès de nos instances dirigeantes de la CFE-CGC une liste de candidats qui seront choisis pour siéger aux Conseils des Prudhommes. Vous le savez cette instance a été réformée et les salariés n'éisent plus leurs conseillers; ils sont maintenant désignés par les organisations syndicales. Comment ne pas remercier d'ores et déjà le nombre important de nos collègues qui ont compris l'intérêt supérieur de la défense des salariés de notre profession. La récente adoption de la « loi travail » rend encore plus nécessaire notre implication dans ces structures.

Je voudrais revenir sur les ultimes événements qui ont marqué ces derniers mois notre action. Tout d'abord une recrudescence des dossiers de conflits que nous avons dû traiter. Les cas soumis sont toujours identiques mais plus nombreux (salarié trop couteux ou trop couteux car trop agé, surcharge de travail engendrant dépression et burn out, conflits entre employeurs dont les salariés sont les victimes collatérales, etc...).

Tout ceci conduit les responsables de cet état de fait à se défaire de leurs victimes.

Nous avons ensuite pu au mois de juillet dernier faire élire un second membre CFE CGC au CSN Comité Mixte National, ce qui a pour effet de nous permettre de peser dans la future négociation concernant la refondation des aides entre la CRPCEN et le CSN Comité Mixte.

Ladite commission mixte paritaire comprend donc 3 élus FO, 2 élus CGC et 1 élu de L'Union ainsi que 6 notaires. Nous vous tiendrons bien sûr informés des évolutions de ce dossier. Il n'est bien sûr pas question pour nous de supprimer des aides, mais de les harmoniser. A l'heure actuelle ce n'est pas le cas.

Enfin je me dois de revenir sur les récentes

élections à la CRPCEN et leurs résultats. Dans le collège des actifs nous avons maintenu nos positions en dépit de notre départ forcé de l'Union. Un problème de diffusion pendant la campagne de notre bulletin Info Notariat nous a porté préjudice surtout au niveau du scrutin des retraités. Nous assumons nos choix et avons retrouvé notre liberté. Nous ne sommes surtout plus obligés d'obtempérer aux décisions de certains. Une union n'est pas à géométrie variable en fonction des événements.

Les résultats des élections sont clairs. La CRPCEN n'a plus de majorité effective puisque aucune des forces en présence ne peut se permettre de la gouverner. 4 élus pour L' Union, 3 pour FO et 1 pour la CFE-CGC.

Compte tenu des actions menées contre nous pendant la campagne électorale via des fax de la part de nos anciens alliés nous avons pris la décision de ne pas les soutenir dans l'élection de la vice présidence du collège « salariés » de la caisse.

Nous avons d'ailleurs avec nos collègues FO contesté le résultat de cette élection à la vice présidence qui n'est en rien conforme aux règles démocratiques en matière de scrutin. Bien évidemment ceci n'altère en rien le bon fonctionnement de notre CRPCEN, car pour nous la CRPCEN c'est notre ADN.

Sachez que notre action sera toujours dirigée vers la défense des salariés de la profession, et surtout du maintien de notre service de retraite et de protection sociale Rien ne pourra nous détourner de ces objectifs. Alors, chers collègues, soutenez nous dans cette action car c'est de notre avenir dont il s'agit.

André AUREILLE  
Ancien Président du SNCTN CFE-CGC

## LA REFORME DES PRUD'HOMMES

Les élections aux Conseils de Prud'hommes ont vécu.

Pourquoi ? La mise en place d'un scrutin par liste à la proportionnelle présente un coût prohibitif eu égard au taux d'absentéisme de la population salariale.

Une nouvelle fois les abstentionnistes ont gagné. Face à cette distorsion, le gouvernement s'appuyant

sur la réforme précédente de la représentativité a décidé en 2014 que les conseillers prud'hommes seraient désignés par les organisations syndicales représentatives issues des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 11 salariés : délégués du personnel, comités d'entreprise, CHSCT, et des élections dans les TPE (moins de 11 salariés). Ces élections dans les

TPE sont organisées tous les 4 ans pour assurer la représentativité de ces salariés au travers de différentes listes présentées par les organisations syndicales.

Au final, les conseillers prud'hommes actuellement en place auront effectué un mandat de 9 ans à la suite des reports successifs de la réforme.

### Organisation et compétence de la justice prud'homale

Nous vous rappelons que le Conseil de Prud'hommes est une juridiction dont le rôle est de régler par voie de conciliation ou de jugement les litiges individuels à l'occasion de la conclusion, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail entre un salarié et son employeur.

Le Conseil de Prud'hommes est organisé en 5 sections autonomes répondant aux spécificités d'emploi de l'activité économique. On retrouve les grandes catégories d'activité : agriculture, industrie, commerce, activités diverses et encadrement.

La section activités diverses regroupe les activités libérales, artistiques, l'enseignement, les employés de maison, concierges, gardiens d'immeuble...

La section encadrement a été créée en 1979. Cette section est réservée aux cadres sous certaines conditions et aux salariés assimilés, quel que soit leur secteur d'activité.

La profession notariale, étant une profession libérale, appartient de fait aux activités diverses et pour ses cadres à la section encadrement.

Le Conseil de Prud'hommes est constitué de conseillers salariés et de conseillers employeurs en nombre égal (en principe, au moins trois par collège) qui siègent dans chaque section. Un président et un vice-président, fonctions occupées alternativement par un conseiller salarié puis par un conseiller employeur, sont élus tous les ans et sont responsables du fonctionnement de chaque section.

Chaque section est composée d'un bureau de conciliation

et d'un bureau de jugement.

Toutes les affaires présentées devant les conseils de prud'hommes sont dirigées vers la section correspondant à l'activité principale de l'entreprise ou devant la section encadrement pour les cadres.

Les conseillers de chaque section sont issus du secteur d'activité correspondant pour apprécier au mieux la réalité socio-économique du litige.

Chaque section comporte :

- un bureau de conciliation composé d'un représentant du collège « employeurs » et d'un représentant du collège « salariés » ;
- d'un bureau de jugement composé de deux représentants du collège « employeurs » et de deux représentants du collège « salariés ».

S'il n'y a pas de décision à la majorité il y a une procédure de départage. Il s'agit alors de l'intervention d'un juge professionnel auprès du bureau de conciliation ou de jugement.

La formation de référé est une formation transversale, indépendante des sections, pour les affaires sans contestation sérieuse ou qui révèlent un trouble manifestement illicite qu'il convient de faire cesser en urgence.

**La compétence des conseils de prud'hommes vise que les litiges d'ordre individuel.**

Cette règle exclut donc les conflits mettant en jeu des intérêts collectifs comme par exemple l'interruption d'une grève, lock-out, etc... ou des problèmes d'interprétation d'une convention collective ou d'un

accord collectif entre une organisation syndicale et un employeur, etc...

Le Conseil de Prud'hommes peut être saisi dès lors que le désaccord concerne le contrat de travail, quel qu'il soit (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, etc.). Il est donc compétent :

- pour reconnaître l'existence ou la validité d'un contrat de travail ;
- tout au long de la durée de vie du contrat de travail : litiges concernant les salaires, primes, congés, formation, discrimination, etc... ;
- lors de sa rupture du contrat de travail : licenciement, indemnisation, clause de non concurrence, etc...

La moitié des affaires concernent la rupture du contrat de travail et 40% le règlement des salaires ou autres éléments de rémunération : primes, heures supplémentaires, etc...

Le Conseil de Prud'hommes peut, dans certains cas, mettre un terme au contrat de travail en lieu et place d'une démission ou d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle : c'est la **résiliation judiciaire du contrat de travail**.

Certains litiges ou conflits sont confiés par la loi à d'autres tribunaux :

- élections professionnelles et saisies sur salaire : Tribunal d'instance ;
- accident du travail : juridiction de la Sécurité sociale ;
- infractions pénales : délit d'enlèvement, de blessure, d'homicide dans le cadre d'un accident du travail, etc... pouvant relever du tribunal de police ou du tribunal correctionnel ;
- décision administrative : tribunal administratif.

des 5 sections de la juridiction.

Rattachés à la section correspondante à leur profession, ils sont des acteurs de terrain qui jugent en connaissance de la réalité socio-économique de leur secteur d'activité.

## Leurs missions

D'abord conciliateurs (bureau de conciliation) puis juges en cas d'échec (bureau de jugement), ils sont compétents pour arbitrer et trancher les litiges relatifs aux licenciements et ruptures d'un contrat de travail. Ils interviennent également dans les litiges faisant suite :

- à une embauche : non reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail, période d'essai, paiement de salaire, temps de travail et heures supplémentaires, etc... ;
- les cas de discriminations, harcèlement au travail,

- conditions d'hygiène et de sécurité d'un poste de travail,
- sanctions disciplinaires irrégulières ou injustifiées, non remise d'attestation destinée à Pôle Emploi ou du certificat de travail.

**Devant le bureau de conciliation**, composé d'un conseiller employeur et d'un conseiller salarié. ils peuvent ordonner toute transmission de document légal (bulletins de salaire, attestation Pôle Emploi, certificat de travail, etc. . . ) et exiger des versements de provisions sur salaires et accessoires de salaires.

**Devant le bureau de jugement**, composé de deux conseillers employeurs et deux conseillers salariés, ils jugent à la majorité absolue. Si aucune décision ne peut se dégager, l'affaire est renvoyée en départage devant les mêmes conseillers auxquels s'adjoint un magistrat du tribunal d'instance.

**L'ensemble des Conseillers Prud'homaux est désigné tous les 4 ans par les organisations syndicales patronales et salariales. Leur mandat est renouvelable.**

## La déclaration de candidature

Tous les salariés et tous les employeurs peuvent être candidats.

**Côté salarié.** Tout salarié, toute personne à la recherche d'un emploi inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi et les personnes ayant cessé d'exercer toute activité professionnelle peuvent faire acte de candidature. Cependant, certaines conditions sont requises afin que le candidat puisse exercer ses fonctions de conseiller prud'homal, il doit :

- être de nationalité française ;
  - avoir au minimum 21 ans ;
  - jouir de ses droits civiques ;
  - justifier de deux années d'activité professionnelle correspondant à la section d'appartenance du salarié sur une période de 10 ans (ex : pour la section encadrement, la personne doit avoir été cadre deux ans durant ses 10 dernières années de carrière professionnelle) ou justifier d'un mandat prud'homal dans les 10 ans précédant la candidature ;
  - disposer d'un bulletin n°2 du casier judiciaire dont les mentions ne sont pas incompatibles avec l'exercice de conseiller prud'homal.
- ▶ On notera qu'on ne peut être candidat sur plus d'une liste, dans plus d'une section. L'ordonnance précise également, que le conseiller nommé mais refusant de se faire installer est déclaré démissionnaire et ne peut alors plus présenter sa candidature pour

une durée de 4 ans.

Le principe veut que les candidats siègent dans la section du Conseil de Prud'hommes dans le ressort duquel ils exercent leur activité principale.

- ▶ On notera qu'il est également possible que ces candidats siègent, toujours dans une section où ils exercent leur activité principale, dans un conseil de prud'hommes limitrophe.
- ▶ Evidemment les candidats peuvent siéger dans le conseil de prud'hommes dans le ressort duquel est situé leur domicile.

**C'est en réalité la condition de proximité qui déterminera le conseil de prud'hommes où siègera le conseiller prud'homal.**

Les mandataires départementaux nommés par chaque organisation syndicale ou professionnelle déposent, par voie dématérialisée, une liste de candidats établie par conseil de prud'hommes.

Les conseillères et conseillers sont alors nommés conjointement par le Garde des Sceaux et le Ministre du Travail pour un mandat d'une durée de 4 ans.

La liste doit **impérativement être paritaire** et donc être composée d'autant de femmes que d'hommes sous peine d'irrecevabilité de la liste entière. Dans le cas où la parité exacte ne peut pas être respectée, l'article L.1441-19 de l'ordonnance prévoit que l'écart

entre le nombre de candidats femmes et le nombre de candidats hommes ne doit pas être supérieur à 1 sous peine d'irrecevabilité de la liste.

De plus, chaque liste établie par section et conseil de prud'hommes ne doit pas comporter plus de candidats que de postes à pourvoir pour la durée du mandat. C'est donc la fin des candidats suppléants, la désignation ne se prêtant pas à cette pratique qui existait sous le mode électif.

Concernant les conditions de candidatures on notera que celle de la nationalité et du bulletin s'apprécieront à la date de nomination du conseiller.

Les conditions relatives à l'âge ou de l'exercice de l'activité professionnelle s'apprécieront quant à elles à la date d'ouverture du dépôt des candidatures.

Les règles relatives au bulletin n°2 du casier judiciaire ont été assouplies pour tenir compte des recours spécifiques pour les personnes souhaitant contester la décision du premier président de la Cour d'Appel, ainsi qu'une confidentialité en cas de refus de la candidature du salarié pour incompatibilité de celle-ci avec la fonction de conseiller prud'homal.

Les déclarations de candidatures qui ne respectent pas les conditions fixées par les articles L.1441-29 et L.1441-30 à la date de la clôture du dépôt des candidatures. ne peuvent pas être enregistrées par l'autorité administrative.

## Recours aux désignations complémentaires

L'ordonnance prévoit la possibilité d'organiser des désignations complémentaires : articles L.1441-25 à L.1441-31. Il a été proposé que seront organisés deux cycles minimum de désignations complémentaires par an. Les désignations complémentaires obéissent aux mêmes règles que les désignations initiales en ce qui concerne les conditions de nomination des conseillers prud'homaux. Une fois les candidatures déposées, la

liste finale doit respecter les conditions de parité, de nombre de candidats au sein de la liste, qui ne peut pas être supérieur au nombre de postes à pourvoir. Ces désignations complémentaires interviennent lorsque les sièges à pourvoir sont vacants dans la section initiale.

Les conseillers prud'homaux ainsi désignés le sont pour la durée du mandat restant à courir.

Par conséquent, les mandataires des organisations doivent, comme pour la désignation initiale, déposer, par voie dématérialisée, la liste de candidats par conseil de prud'hommes afin de procéder à la déclaration de candidatures. Et là encore, aucune déclaration de candidatures ne sera enregistrée par l'autorité administrative que si elle respecte les conditions sus mentionnées à la date de la clôture du dépôt des candidatures.

## Le mandataire de liste

Il y a un mandataire de liste nationale au niveau de la confédération et des mandataires de liste au niveau des départements.

**Le mandataire de la liste notifie le nom des candidats salariés à leur employeur. La notification intervient à la date d'ouverture des dépôts des candidatures.**

En pratique les mandataires de listes auront la charge du recrutement des futurs conseillers prud'homaux, de l'explication de leurs missions, de leurs droits et devoirs mais également de l'enregistrement informatique de toutes les données des conseillers souhaitant se présenter

dans le département afin de transférer celle-ci à la DGT (Direction Générale du Travail).

L'ordonnance prévoit que ce mandataire disposera du « temps nécessaire » pour remplir ses fonctions, temps alloué par l'employeur. Evidemment il bénéficie de la protection classique contre la rupture du contrat ou de toute autre sanction du fait de l'exercice de ce mandat.

Enfin l'ordonnance prévoit la possibilité pour les délégués syndicaux d'utiliser leur crédit d'heures pour exercer la fonction de mandataire de liste. Malgré l'opposition à cette disposition, il apparaît que le salarié, parce qu'il est mandataire et délégué syndical se voit sanctionner par une augmentation

de la charge de travail dans un crédit d'heures de délégué syndical partagé entre ses fonctions de délégué syndical et de mandataire. En effet, s'il a été établi un crédit d'heures spécifique pour l'exercice de la fonction de délégué syndical, c'est pour la simple et bonne raison que ces heures sont nécessaires pour exercer pleinement le mandat au sein de l'entreprise. Chaque mandat doit disposer de son propre crédit d'heures afin de permettre la bonne exécution de ses fonctions, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

**Les listes sont publiées par le Préfet. Elles sont affichées à la préfecture, à la mairie et au Conseil de Prud'hommes.**

## Les contestations

Les contestations relatives à la nomination sont portées par la personne candidate ou le mandataire

de liste devant le tribunal administratif qui statue en premier et dernier ressort. Ces contestations

doivent être portées dans un délai de dix jours à compter de la publication de l'arrêté.

## La protection du candidat

La période de protection du salarié candidat à la fonction de conseiller prud'homal débute dès que l'employeur a reçu la notification de la candidature envoyée par le mandataire, ou comme c'était le cas avant, quand l'employeur a

eu connaissance de l'imminence de la candidature. L'article 2 de l'ordonnance prévoit que désormais le conseiller sera protégé pendant une durée de 3 mois à compter de la nomination des conseillers prud'homaux ;

plus 6 mois après la publication des candidatures par l'autorité administrative. En pratique, avec les nouvelles procédures de désignations, cela reviendra au même au niveau du temps de protection du salarié.

## La détermination du nombre de sièges

Le nombre de sièges sera fonction de l'audience syndicale au niveau départemental, ils seront attribués à la représentation proportionnelle

suivant la règle de la plus forte moyenne.

Pour la section encadrement seul le collège 3

serait seul pris en compte pour calculer le nombre de conseillers dans la section encadrement en attente du décret définitif.

## Le statut des conseillers prud'homaux

Les conseillers prud'homaux prêtent serment. Ils sont soumis à des obligations – indépendance, impartialité et secret des délibérés – et connaissent des avantages et mesures protectrices. Vis-à-vis de l'employeur, ils bénéficient de

mesures leur permettant d'exercer librement leur mandat. Pendant les heures de travail, ils disposent du temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions prud'homales. Ces temps d'absence sont assimilés à la durée d'un travail effectif et donnent droit à toutes les prestations sociales.

Contre le licenciement, les conseillers et candidats aux désignations prud'homales bénéficient de la même protection que celle accordée au délégué syndical. Ils ne peuvent être licenciés qu'après autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

## La formation des conseillères et conseillers prud'homaux

Deux types de formations sont aujourd'hui prévues pour les conseillers prud'homaux, une formation initiale (c'est une nouveauté) et une formation continue (comme cela existait auparavant). La loi dite « Macron » prévoit cette formation.

initiale, d'une durée de 5 jours, prise en charge par l'Etat. Cette formation sera commune aux salariés et employeurs. Celle-ci est obligatoire pour l'exercice de cette fonction juridictionnelle et le conseiller qui ne la suit pas sera réputé démissionnaire.

Le décret d'application prévoyant les modalités d'exercice et de suivi de cette formation n'est pas encore paru alors qu'il était annoncé en octobre 2015. Ensuite, une formation continue est prévue dans la limite de 6 semaines par mandat.

Pour l'instant nous en sommes aux candidatures. Il est certain que l'abandon du suffrage universel par ces nouvelles dispositions, la désignation par les organisations syndicales patronales et salariales des conseillers prud'homaux, n'entraîne, à terme, une professionnalisation rampante de la justice prud'homale.

Pendant cette période de transition qui s'ouvre les conseillers prud'homaux resteront, pour combien de temps encore, des acteurs de la vie économique et sociale des entreprises, choisis parmi leurs pairs. Leur connaissance approfondie du contexte économique et des relations salariés-employeurs assure à cette

justice une notion de bon sens et de mesure que la justice professionnelle, encadrée par un législateur utopique risque de perdre au mépris des justiciables. Ainsi va la réforme.

Georges BOREA

## LE SNCTN CFE-CGC

**Co-Présidents** : Fabienne COLLIN et René SERNA

**Trésorier** : Georges BOREA

**Secrétaire** : Christiane ROCHE

**Anciens Présidents** : Jean-Pierre MOREAU et André AUREILLE

**Chargés de la formation** : Hubert GREARD et Fabienne COLLIN

**Chargés du droit social et du contentieux** : Georges BOREA et André AUREILLE

### LES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES NOTARIALES ET LES MEMBRES DU SNCTN CFE-CGC :

#### CRPCEN

- Administrateur titulaire élu : René SERNA, secrétaire du Conseil d'administration (collège salariés), membre de la commission générale d'administration et des finances, de la commission des recours, de la commission de contrôle des comptes, de la commission d'étude sur l'avenir du régime et de la commission d'études sur la refondation des aides sociales de la profession.
- Administrateur suppléant élu : Pascal STROHL, commission d'action sociale.

#### INAFON NATIONAL

- Administrateur désigné : Jacques BOUVET, président en exercice pour la période 2016-2018.
- Administrateur désigné : Christophe MONNIER membre du bureau.

#### OPCA ACTALIANS

- Administrateurs désignés : Jean-Louis GOERGEN, Hervé de CHERISEY, Marc LEGER

#### CNEPN

- Membres désignés : Hubert GREARD, Fabienne COLLIN, Gaëlle MAZERON, Annie-Laure TEILLANT

#### COMMISSION MIXTE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET COMMISSIONS ATTACHEES

- Membres siégeants désignés : Christiane ROCHE, Lucien CARON, Hubert GREARD, Jean-Pierre MOREAU, Fabienne COLLIN, André, AUREILLE auxquels s'ajoutent d'autres membres du SNCTN CFE-CGC en fonction des dossiers.

#### COMMISSION PARITAIRE DE L'EMPLOI

- Membre titulaire désigné : Michel BIBIANO
- Membre suppléant désigné : Jacques BOUVET

#### CONSEIL DE SURVEILLANCE DU PEI (plan d'épargne interentreprises du Notariat)

- Membres titulaires désignés : Odile FABRE (Présidente du conseil de surveillance), Sébastien ESTEVE

#### COMITE MIXTE NATIONAL (Oeuvres sociales de la profession)

- Membres titulaires élus : Lucien CARON, Pierre EHRHARDT
- Membre suppléant élu : Philippe CARRARA

#### COMITES MIXTES DEPARTEMENTAUX, INTER-DEPARTEMENTAUX ET REGIONAUX

- Plus d'une centaines d'élus dans les comités des Cours d'Appel Aix-en-Provence, Paris Ile-de-France, Nîmes, Versailles, Caen, Grenoble, Douai, Rennes, Montpellier.

## LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Les petites et moyennes structures du notariat reflètent des caractéristiques particulières liées à la taille de l'office, au mode de management, à une culture familiale et à une plus grande sensibilité aux variations de l'environnement socio-économique tel que le marché, (crise de 2009), ou législatif (loi Duflot, loi Macron). Cette vision à court-terme est porteuse de tensions qui associées à ces spécificités forment un terreau propice à l'éclosion des facteurs de risques psychosociaux.

L'intervention sur le risque psychosocial se traduit par l'expertise de ce risque. Les préconisations issues de cette expertise peuvent être une réponse à ces facteurs de risques psychosociaux.

**Cette crise économique est devenue sociale,** et plus grave encore, de par sa durée, source d'inquiétudes et de tensions. Dans ce contexte économique exacerbé, les offices notariaux se retrouvent souvent en première ligne car directement exposés à la baisse d'activité de leur secteur : construction immobilière et ventes immobilières. La baisse du chiffre d'affaires se répercute instantanément sur les ressources de l'office qui doit s'adapter à ces conditions draconiennes et réagir rapidement pour essayer de maintenir ses effectifs. Le passage à plus de rigueur, à plus de réduction des dépenses, particulièrement de la masse salariale, se traduit souvent par des objectifs plus contraignants et une politique de contrôle des résultats qui modifie les rapports entre employeur et salariés. Cette situation donne aux salariés l'impression d'être plus « fliqués » dans une relation du travail plus distante et simultanément plus exigeante, génératrice d'inquiétudes sur leur devenir.

Ainsi cette crise induit un système de gestion mis sous tension dans l'obtention de résultats plus difficiles à obtenir. Par ailleurs ce mode de gestion exige de la part des salariés un investissement beaucoup plus important pour un maintien de résultats précédemment atteints dans des conditions plus favorables. **Ce qui signifie la perception d'une dévalorisation des collaborateurs au regard des efforts demandés et fournis.**

**Ces petites et moyennes structures sont soumises à un management vertical** aboutissant souvent à un manque de régulation. L'omniprésence de l'employeur, acteur fondamental de l'office, et à l'origine de son développement place le personnel intermédiaire dans une position difficile parce qu'en situation de pseudo-mana-

gement. Toute décision, toute initiative ne peut être prise sans l'aval de l'employeur qui doit être informé au préalable et donner son autorisation, ce qui induit le sentiment d'être court-circuité en permanence. Cette absence de délégation est souvent vécue comme une double frustration à la fois par le personnel intermédiaire qui se sent dépossédé d'un rôle qui ne lui est pas reconnu dans les faits, mais aussi de la part des subordonnés qui se sentent piégés parce qu'ils n'ont pas d'interlocuteur direct à même de les soutenir et d'apporter les réponses attendues.

**Ce manque de confiance** aboutit à sous-utiliser les compétences techniques et humaines de collaborateurs qui ont parfois le sentiment d'être disqualifiés et envahis par le doute parce que non reconnus en tant que tel. L'ambiguïté du rôle caractérise une situation qui présente un certain degré d'incertitude quant aux obligations et responsabilités liées au poste de travail. C'est une forme de conflit de rôles qui se produit quand il existe une contradiction entre le rôle officiellement dévolu et l'impossibilité de le réaliser dans les faits. Dans cette gestion verticale, le personnel qui dispose des compétences requises se trouve en porte-à-faux parce que dans l'incapacité d'exercer ses responsabilités. Cette ambiguïté du rôle peut être **une source particulièrement importante de stress au travail.**

**Le déficit de management contribue à instaurer une distance** par manque d'implication et d'association dans l'analyse des problèmes et la recherche de solutions. Dans la mesure où chaque question doit être réglée par le haut, cela n'incite pas l'auteur de la question à prendre le risque de remonter le problème à l'employeur. Cette situation d'un management générateur de retrait favorise le sentiment d'impuissance du personnel en le démotivant.

**C'est aussi une perte de créativité et une capacité d'innovations** qui se réduit pour l'office dans une période de mise en compétitivité qui nécessiterait justement une plus grande mobilisation des ressources. Dans un contexte de management fragilisé, les tensions, telle que celle générée par la pression mise sur le chiffre d'affaires en baisse, ne peuvent que s'amplifier et se personnaliser faute d'un management collectif. Il appartient à l'employeur de jouer ce rôle d'amortisseur dans les deux sens tant du côté employeur que du côté salarié, chose difficile à réaliser pour l'employeur, juge et partie à la fois. Le management est aussi un espace de négociation

favorable au compromis et au dépassement de situations conflictuelles. Si le management est affaibli cette hypothèse se réduit aussi.

**La prégnance d'une culture « familiale ou individuelle » forte** se retrouve alors associée à un statut susceptible de fragiliser la pérennité des résultats de l'office.

Dans un office familial où l'employeur exerce souvent à la fois le rôle de financier, de gérant, de manager des ressources humaines et du relationnel, avec un investissement sans limites et exclusif pour l'office. Cela explique un contexte de travail où l'office est devenu de fait la « famille élargie ».

Ainsi après des années de relation « fusionnelle » et de complicité dans une épopée « familiale » de conquête et de développement, le passage à un mode de gestion plus distancié et de contrôle peut provoquer une sensation de désarroi particulièrement violente, un affectif doublement trahi par un sentiment d'abandon et d'un poste de travail menacé. Reste exceptionnellement un « management de la terreur », dans un climat « d'urgence permanente » et de « surcharge de travail ».

Enfin cette culture « familiale » particulièrement forte peut aussi expliquer en partie la difficulté d'exister pour un personnel intermédiaire risquant de faire écran à cette relation affective et exclusive. A la différence d'une structure plus grosse de type « société anonyme » où la question de son devenir se traite indifféremment du renouvellement de la direction ou de l'administration, dans le cas d'un office « familial », sa pérennité se trouve menacée ou inquiétée par le changement du titulaire de l'office ou de l'un des notaires associés, celui-ci étant à la fois propriétaire « fondateur » et gérant ou co-gérant de l'office.

On constate alors qu'un **déficit de gestion des ressources humaines (RH) et de prévention des risques psychosociaux (RPS)** peut conduire à l'éclosion de problématiques dangereuses pour la pérennité de l'office. Car dans ce contexte de crise sociale, l'employeur est aussi perçu comme priorisant une logique plus gestionnaire, plus financière, et l'absence de responsabilité « Ressources Humaines » reconnue en tant que telle contribue à développer chez les salariés un sentiment de déconsidération et de manque de reconnaissance préjudiciable au bien-être des salariés.

Ainsi l'inexistence d'entretiens individuels instaurant un véritable dialogue et un mode d'évaluation

qualitative avec l'employeur est perçue comme un désintérêt et une forme de dévalorisation qui laisse place à des pratiques arbitraires en matière d'évolution de carrière et d'augmentation salariale. En matière de **Risques Psychosociaux**, le Document Unique d'Evaluation des risques professionnels se limite souvent à une liste d'identification des risques physiques sans véritable analyse des causes ni plans d'actions avec suivi dans le temps et le risque psychosocial reste le grand absent de l'action de prévention.

**En clair, l'approche des risques professionnels est d'abord une démarche corrective qui est marquée par une culture hygiène et sécurité des conditions de travail.**

Face à toutes ces difficultés plus marquées au sein des

petites et moyennes structures, l'expertise apparaît souvent comme une opportunité susceptible de créer les conditions d'une évolution du management dans la mise en œuvre de propositions qui correspondent également à de fortes aspirations d'un personnel affecté par la crise et soucieux du devenir de l'office dans le cadre d'une réelle amélioration de la qualité de vie au travail pour tous les salariés.

Ces préconisations gravitent autour de quelques axes forts tels que faire confiance au personnel et déléguer, donner de la visibilité autour d'un projet d'entreprise à construire, répondre aux attentes spécifiques des salariés confrontés à des dysfonctionnements récurrents, reconnaître l'humain

dans une responsabilité Ressources Humaines et la prévention des risques psychosociaux et enfin : **COMMUNIQUER ET ASSOCIER LES SALARIES** à cette démarche.

Les propositions formulées ne sont pas des solutions prêtes à l'emploi. Il s'agit de pistes de travail et de réflexions qui doivent s'inscrire dans une démarche d'entreprise.

Les solutions sont à construire du point de vue du travail, de l'organisation, mais aussi socialement, en associant le personnel et l'employeur pour qu'elles puissent être partagées et acceptées.

Georges BOREA

## COMMISSION MIXTE PARITAIRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE - CSN - RÉUNION DU 22 SEPTEMBRE 2016

### Observations du Syndicat des cadres et techniciens du notariat au sujet du procès-verbal de la réunion du 7 juillet 2016

Notre collègue Hubert GREARD est intervenu à la suite des surprenantes exigences du représentant de la CGT quant à la répartition du montant alloué par le CSN aux organisations syndicales dans le cadre du financement du paritarisme. En effet, ce dernier refuse de prendre en compte le résultat des dernières élections à la CRPCEN car la représentativité de la CGT n'a pas été à la hauteur de ses prétentions.

Des chiffres ont été cités, mais de quels chiffres s'agit-il ?

Le compte rendu de la réunion du 7 juillet 2016 soumis à notre approbation n'en cite aucun et si nous considérons que le compte rendu reflète l'esprit du propos, nous avons été choqués par le compte rendu figurant sur le site d'une des organisations présentes à cette table.

#### En effet qu'y lit-on ?

« H. GREARD, pour la CGC, se dit scandalisé par la position de la CGT qu'il conteste avec virulence, s'en prenant même nommément à P. LESTARD malgré l'information relative au mandat impératif de celui-ci.

Il développe ses arguments le conduisant à privilégier le scrutin de la CRPCEN.

« Compte tenu du caractère polémique, et visant

sa personne, des propos tenus, P. LESTARD s'abstient de toute réponse, la déclaration de la CGT étant suffisamment explicite ».

Certes les deux comptes rendus font état d'un intervenant scandalisé, mais il est scandaleux de traiter un propos ferme, de virulent.

Il est scandaleux de revendiquer un mandat impératif et d'avouer ainsi son sens de la liberté. Il est scandaleux de soutenir qu'une position exprimée est polémique parce qu'elle n'est pas conforme au mandat impératif reçu par celui qui se sent visé.

Il est scandaleux d'écrire que l'on s'en est pris à « sa personne » quand aucun nom n'a été cité. Et il est encore plus scandaleux de désigner nommément des individus sur un blog et de les donner ainsi, tout en travestissant la vérité, en pâture à l'opinion publique.

#### Car, quelle est la vérité ?

**Celle des chiffres mis en avant :**

**La prétendue représentativité de la CGT, ce qui a été soutenu : 25,39% ?**

**D'où vient ce chiffre ?**

#### Pas des résultats des récentes élections à la CRPCEN

**En effet :**

**Trois organisations** (CGT, CFDT, CFTC) ont obtenu **45,28% chez les salariés** et **34,97%**

chez les retraités ;

**FO obtenant 32,46%** chez les actifs et **45,66%** chez les retraités ; la **CFE-CGC** respectivement **22,26%** et **19,37%**.

#### D'où viennent-ils donc ?

Des élections de **représentativité des TPE qui se sont déroulées fin 2012.**

Sur le site de la CGT-notariat il est indiqué à la date du 17 avril 2013 les résultats de ces élections TPE :

- Taux de participation interprofessionnel de 42,78%, taux dans le notariat 19,86% ;
- résultats : **CGT 25,39% (en réalité 22,80%), CFE-CGC 7,15%.**

Ne sont d'ailleurs pas indiqués les résultats des autres organisations.

Seule leur représentativité est reconnue.

Quant au résultat de la CFE CGC, il n'était énoncé que pour préciser que c'est en tant que syndicat catégoriel qu'elle est reconnue et insister sur l'absence de représentativité en dehors de cette spécificité, n'atteignant pas 8% du total des suffrages exprimés (alors qu'elle obtenait 23,77% de son collègue, chiffre proche des résultats aux récentes élections à la CRPCEN : 22,26%) mais en oubliant bien évidemment que dans ces petites structures, ce sont les employeurs qui sont les seuls cadres et qu'ils ne sont pas concernés par ces votes.

C'est donc un corps électoral restreint dans une profession qui comporte à la fois des TPE et des PME qui était appelé à s'exprimer.

Un collège de **49 770 actifs** lors des récentes élections à la CRPCEN, **réduit à 17 289 salariés, dont 3 587 (20,74%) relevant du collège des cadres** et techniciens, lors des élections de représentativité dans les TPE de 2012.

En supposant un collège inchangé, la CGT, organisation éminemment démocratique entend asseoir une représentativité sur un corps électoral ne représentant que 34,74% du total des salariés, retirant de fait à plus de 65% des salariés le droit de s'exprimer. (deux salariés sur 3).

C'est avec de tels chiffres, de tels résultats qui assoient **notre droit à concourir sur 7,20%** du corps électoral que l'on voudrait nous faire taire.

Il est enfin à noter que les chiffres sont exprimés

en SVE (en réalité, le résultat) et relatif (en retirant du résultat les résultats des organisations qui n'ont pas franchi la barre de représentativité).

Et bien évidemment la CGT ne retient pour elle que les résultats relatifs et pour les autres, le résultat SVE.

#### Voilà les chiffres

#### Comment deviendraient-ils chiffres de référence ?

Par la grâce de l'Arrêté du 11 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective du notariat (n° 2205) publié au JORF n°0140 du 19 juin 2013 page 10169, déduit pour le Notariat, avec les taux de représentativité tirées des seules élections des TPE. Cet arrêté qui assimile l'ensemble du notariat à un monde de TPE, retire

de fait le droit de s'exprimer à plus de 65% des salariés de notre profession.

Voilà ce que notre organisation voulait apporter comme précisions en réponse aux propos du représentant de la CGT ou lus sur son site.

**Bien évidemment, nous réitérons notre déclaration de nous appuyer sur les seuls résultats qui, à ce jour concernent l'ensemble des salariés de la profession, que nous entendons défendre, les résultats des élections à la CRPCEN.**

Nous demandons que cette déclaration soit portée en annexe du procès-verbal de la présence réunion.

Hubert GREARD

## SOUTENEZ NOTRE ACTION EN ADHÉRANT AU S.N.C.T.N. OUVERT À TOUTES ET À TOUS, DE T1 À C4

### bulletin D'ADHÉSION ET DE RENOUVELLEMENT

À RETOURNER AU SNCTN - FÉDÉRATION CHIMIE CFE-CGC - 56, RUE DES BATIGNOLLES - 75017 PARIS

#### Identification PERSONNELLE

M.    M<sup>me</sup>    M<sup>elle</sup>   Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu :

Adresse :

Code Postal :

Commune :

Téléphone :

#### Situation PROFESSIONNELLE

Coefficient :

Classification :

Nom de l'office (facultatif) :

#### LES COTISATIONS

(bénéficient des abattements fiscaux)

#### POUR LES ACTIFS

1 - T1 à T3 (tous les techniciens selon la convention collective) ..... 61 euros

2 - C1 à C4 (tous les cadres selon la convention collective) ..... 77 euros

#### POUR LES RETRAITÉS

..... 46 euros

#### COTISATION DE SOUTIEN

..... 115 euros

Les versements sont à libeller au nom de : « SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DU NOTARIAT »