

votre soutien fait notre force

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

SNCTN CFE-CGC

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

ÉDITORIAL

L'ÉTAT DES ANNONCES À VENIR... TENUES OU PAS TENUES ?

En ces temps de rentrée consécutifs à une élection présidentielle mouvementée les annonces fleurissent, et quelles annonces!

La mère du quinquennat: la réforme du code du travail

La méthode exclut les partenaires sociaux car le fruit ne sera pas le résultat d'une négociation entre les partenaires sociaux, employeurs-salariés, mais la résultante de décisions technocratiques venues d'ailleurs : la verticalité. A ce jour les organisations syndicales patronales et salariales n'en connaissent pas le contenu, seules les ordonnances en délivreront la potion. Cette potion certainement amère bruisse de rumeurs.

L'inversion des normes confiera l'essentiel du contenu d'une convention collective à la négociation dans l'entreprise en exacerbant

la concurrence entre les entreprises d'une même branche.

Imagine-t-on une étude proposant à ses salariés d'effectuer 39 heures payées 35 heures pour diminuer le coût du travail par rapport à l'étude voisine ou plus simplement pour maximiser les produits.

Imagine-t-on que dans les TPE, deux tiers des offices, l'employeur pourra procéder à un référendum pour faire passer cette décision lorsque nous savons comment fut gérée la crise de 2009.

Imagine-t-on qu'en l'absence de représentants élus, les procès verbaux de carence en

témoignent, la négociation sera équitable. Imagine-t-on la mise en place des CDI de chantier dans nos offices qui à leur terme ne proposent même pas d'indemnité de fin de contrat.

Imagine-t-on un accord collectif d'entreprise moins avantageux que le contrat de travail particulier pouvant conduire au licenciement. Imagine-t-on que ce même licenciement verra ses indemnités plafonnées.

Nous pourrions continuer à égrener cette litanie...

présente sur notre site www.cgc-notaires.fr

Ce qui nous attend !

Viendra la réforme des retraites voulues par la présidence comme un système universel spoliateur des droits des individus comme l'analysait Frédéric BASTIAT, économiste et homme politique français, en 1850 dans ses « Harmonies économiques ». Sidérant !

Imagine-t-on que cette réforme pourrait avoir pour effet de réduire considérablement les pensions des futurs retraités. Personne n'en sait rien !

La même méthode technocratique sera appliquée : la verticalité.

Puis viendra le temps de la réforme de l'assurance chômage instituée comme œuvre de solidarité nationale en suivant cette méthode de la verticalité. Quand il s'agit de prélèvement, c'est immédiat et pour tout le monde. Dès le 1er janvier 2018, la CSG augmentera bien de 26,15%, le taux facial passe de 6,50% à 8,20%, correspondant à la soi-disante augmentation de 1,70%. Pour diminuer les prélèvements, on peut attendre.

Les actifs verront la baisse des cotisations salariales « maladie » et « chômage » en deux temps.

La première en janvier 2018. La seconde à l'automne 2018.

Pendant ce temps les salariés font face à des conditions de travail difficiles.

Ainsi, lors du changement de titulaire ou d'associé, les salariés, essentiellement les seniors, sont soumis à une remise en cause totale de leurs compétences voire de leur personnalité, se traduisant par des pressions, du harcèlement, les menant au burn-out. Au final une séparation vient mettre un terme à cette souffrance. La mise en place de ces mesures aura un impact démesuré sur les conditions de vie des salariés en les précarisant d'une part, et en les soumettant à des contraintes professionnelles excessives par l'invasion de la vie professionnelle dans la vie familiale et personnelle de chaque individu. Ce mélange des genres induira forcément

des conditions de travail, (les heures en plus entre autres,...) dommageables à terme à l'entreprise.

La résignation des salariés entraînera de facto une diminution de l'engagement et de l'intérêt des salariés pour leur entreprise puisqu'ils vont devenir une marchandise qui est échangée sur le marché du travail où la loi du plus fort prédominera.

C'est notre crainte que la passivité s'installe dans notre profession en égard au peu de mobilisation à tous les niveaux, mettant en péril nos emplois, notre protection sociale et nos futures retraites.

La fatalité n'est pas de mise.

Alors chers collègues, la balle est dans notre camp.

REAGISSONS. Après ce sera trop tard. Et il ne faudra pas venir se plaindre.

Georges BOREA

APRES LE TEMPS DES ANNONCES VOICI LE TEMPS DES ORDONNANCES AU GOUT AMER

Le temps des annonces est passé !
Le temps des ordonnances est venu !
Les salariés avaleront des potions au goût amer.

Cette présentation des ordonnances sur la réforme du Code du travail, le 31 août 2017, confirme nos appréhensions. Bien qu'il sera nécessaire d'analyser les conséquences précises de ces ordonnances sur les salariés et le dialogue social, le texte constitue, sans surprise, une déception.

A ce projet de départ, simplifier le Code du travail et favoriser l'emploi, succède une réforme idéologique sans impact sur l'emploi, une nouvelle réforme qui va accroître la précarité et le dumping social. L'enfer est toujours pavé de bonnes intentions.

La plupart des mesures sont des mesures de dérégulation.
Où sont les éléments de sécurisation pour les salariés et de dynamisation des entreprises ?
Nous sommes face à un texte qui facilitera

la sortie du marché du travail, mais ne favorisera pas l'entrée sur le marché du travail. Comprenez qui pourra !

Comme prévu, la fusion des instances représentatives du personnel - IRP (Délégués du Personnel, Comité d'entreprise et Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail - CHSCT) en une instance unique est entérinée. La disparition du CHSCT assombrit cette réforme gouvernementale.

Cette fusion forcée des IRP est paradoxale par rapport à l'esprit affiché en amont de la réforme : favoriser l'indispensable exercice du dialogue social dans les entreprises.

Quant aux moyens attribués à cette instance fusionnée, aucune information n'a été donnée. Ces moyens seront connus à la publication des décrets.

Les dispositions qui améliorent la nécessaire reconnaissance des parcours syndicaux vont dans le bon sens. Mais elles ne suffisent pas à rééquilibrer un texte qui passe à côté des objectifs initiaux

annoncés et ne font que servir la flexibilité de l'entreprise aux dépens du salarié.

Tout au long de l'été, au fur et à mesure de la concertation, la CFE-CGC n'a cessé, au travers de sa campagne de communication, de pointer les dangers majeurs pour les salariés de cette réforme. Cette présentation conforte l'inquiétude de notre organisation pour l'avenir des salariés.

Nous ne pouvons que répéter ce que nous avons déjà écrit précédemment.

C'est notre crainte que la passivité s'installe dans notre profession eu égard au peu de mobilisation à tous les niveaux, mettant en péril nos emplois, notre protection sociale et nos futures retraites.

La fatalité n'est pas de mise.
Alors chers collègues, la balle est dans notre camp.

REAGISSONS. Après ce sera trop tard. Et il ne faudra pas venir se plaindre.

Georges BOREA

ENTRETIEN ANNUEL D'EVALUATION : les dérives de son bon usage

L'évaluation annuelle d'un collaborateur par sa hiérarchie ou son responsable est une pratique devenue courante depuis les années 2000, institutionnalisée par l'avènement des 35 heures et aux négociations qui s'en sont suivies.

Sur le papier, cet entretien annuel d'évaluation est une bonne chose. Il s'agit de l'un des rares moments de l'année où l'ensemble des collaborateurs peuvent, et doivent, tout dire à leur hiérarchie ou à

leur responsable pour que leur évolution sur l'année suivante soit positive.

Objectif déclaré.
Malheureusement dans la réalité, c'est souvent un échec. Pourquoi ?

L'entretien annuel d'évaluation est souvent mal fait

Dans la majorité des cas cet entretien se limite à collecter les besoins en formation. Suivant différentes études, il semblerait que dans un grand nombre d'entreprises, plus de 25 % des salariés n'ont pas d'entretien annuel. Que dire dans le notariat ?
Même si l'entretien annuel n'est pas

obligatoire, contrairement à ce qu'énonce notre convention collective, une étude datant de 2015 montre que les salariés qui ne bénéficient pas d'un entretien annuel avec leur hiérarchie ou leur responsable sont plus en proie aux risques psychosociaux que les autres salariés.

Cet outil sensé apaiser les relations en entreprise devrait concerner l'ensemble des collaborateurs et non pas dépendre du bon vouloir de la hiérarchie ou de son responsable, ce qui est souvent le cas.

L'entretien annuel d'évaluation génère de la frustration chez les collaborateurs

Même si l'entretien annuel est réalisé correctement, la problématique réside dans le suivi.

Une fois passé ce moment avec sa hiérarchie ou son responsable, lequel a le sentiment d'avoir bien fait son travail, aucune suite palpable n'est donnée en dehors d'éventuelles actions de formation.

Souvent, il faut attendre l'année suivante pour se rappeler ce qui avait été dit.

L'entretien annuel se limite régulièrement à une collecte de besoins en formation. Sur les questions de bien-être au travail, de remise en cause du management si besoin est, rien n'est mis en place par les «ressources humaines» pour synthétiser

et utiliser les informations recueillies. Par ailleurs, l'entretien se déroulant généralement très vite, les collaborateurs ressentent cela de cette manière : « Si mon patron n'est pas fichu de me consacrer 2 heures par an pour parler de MOI, c'est vraiment que je ne sers à rien dans cette boîte ».

Le processus d'auto-évaluation est illogique

L'entretien annuel ne permet en aucun cas d'évaluer la qualité du management. Il sert uniquement à évaluer la qualité du travail du collaborateur, à déterminer ses carences, et éventuellement promouvoir sa formation et améliorer son employabilité.

En effet, l'entretien annuel est mené par le niveau hiérarchique immédiat, voire

dans nos petits offices par l'employeur directement, qui cumule ainsi les fonctions « ressources humaines » avec ses pouvoirs de chef d'entreprise, ce qui rend encore plus difficile la remise en cause de la qualité de vie au travail, de l'efficacité de l'organisation, de la qualité du management. Dans de plus grosses

structures, cette hiérarchie va s'auto-évaluer avec sa propre hiérarchie.

Les collaborateurs n'ont aucun moyen formel de faire remonter des informations. Cela fait penser à ces exercices auto-évalués, où vous l'avez remarqué, nous sommes souvent très brillants.

L'entretien annuel d'évaluation ne permet pas de mesurer la qualité de vie des collaborateurs

Les demandes des salariés sont nombreuses, mais, surtout, très diverses.

Arriver à faire une synthèse exploitable de ces entretiens annuels est pratiquement impossible. Quelle direction, si elle existe, lit l'ensemble des entretiens annuels et surtout

les exploite en dehors des demandes de formation qui souvent restent lettre morte. Un entretien annuel doit durer, en théorie, s'il est bien fait, un minimum de 2 heures. Deux heures d'une discussion, certes cadrée, mais à bâtons rompus. Il est quasiment

impossible pour la hiérarchie ou le responsable d'évaluer la qualité de vie des collaborateurs alors même que l'objectif revendiqué est également celui-là.

L'entretien annuel d'évaluation ne donne pas assez la parole aux collaborateurs

Vous avez remarqué que les entretiens annuels sont focalisés sur les performances du collaborateur. C'est important puisque conditionnant la performance future du collaborateur. Cependant, il serait intéressant de connaître l'opinion du collaborateur sur les objectifs de l'entreprise, sur les qualités de sa hiérarchie ou de son responsable, de savoir s'il se sent bien dans l'entreprise. Or rien de tout cela n'est prévu dans la structure de l'entretien annuel d'évaluation.

L'entretien est uniquement axé sur la performance individuelle, sur l'évaluation,

sur les besoins en formation, comme si la responsabilité de l'année passée ne reposait que sur les épaules de ce collaborateur sans aucune projection sur les évolutions futures de l'entreprise.

Dans sa forme actuelle, le seul entretien annuel, centré sur la performance individuelle passée, n'engendre ni engagement ni performance. Il est nécessaire de transformer de façon innovante et pragmatique notre revue de la performance individuelle et collective. Cette refonte est une clef pour renouveler

le contrat de confiance mutuelle entre collaborateur et employeur.

Or, le collaborateur a un regard sur la globalité de son activité et la qualité de son travail. Il semble fondamental d'y prêter attention. Il y a là un gisement pour améliorer l'organisation et par conséquent améliorer l'efficacité de ce collaborateur et sa qualité de vie au travail.

Les performances de l'entreprise s'en trouveraient accrues et de nouvelles perspectives pourraient s'ouvrir.

L'entretien annuel d'évaluation : réflexions et perspectives d'évolution

En décalage avec le monde du travail actuel, interconnecté, instable, fait de cycles courts exigeant instantanéité, flexibilité et fluidité, l'entretien annuel, centré sur la performance individuelle passée, a des difficultés à engendrer engagement et performance futurs.

Comment fixer des objectifs sur l'année à venir quand on ne sait pas de quoi demain sera fait ?

Trop orienté vers le bilan de l'année écoulée, l'entretien annuel ne reflète pas l'ensemble des efforts accomplis et rend complexe une évaluation sur la globalité du travail effectué. Si les souvenirs des derniers mois peuvent être précis, ceux du début d'année sont flous. Il est difficile, pour les deux parties, d'être précis et circonstancié sur les points positifs comme négatifs remontant dans le temps. Moins ils sont factuels, documentés, et plus ils peuvent être source d'incompréhensions et de mal-être. Enfin, comment accélérer les trajectoires, reconnaître la surperformance ou, a contrario, traiter le risque de sous-performance en attendant la fin d'un cycle annuel ? Le manque de reconnaissance des compétences ressenti par les collaborateurs nuit à leur implication et à leur engagement dans leur office.

Les collaborateurs sont en recherche de sens, de retours d'informations réguliers, tournés vers l'avenir.

Pour évaluer, développer et fidéliser ces talents, il faut coller au plus près des aspirations des jeunes collaborateurs, qui insufflent une nouvelle façon de travailler et requièrent un management plus à plat, moins d'étages hiérarchiques et plus de proximité.

Il est indispensable de repenser l'évaluation de la performance pour aboutir à un échange plus simple, plus, court et plus fréquent. Cette approche souhaitable ouvre l'opportunité d'entretiens qualitatifs réguliers, de management par les points forts pour permettre à chacun de se développer.

Le succès de cette évaluation continue repose sur la capacité à définir des objectifs clairs et à proposer un retour d'informations direct, constructif, animé par une volonté forte de développement des talents. Chaque projet démarre puis se clôture par des entretiens, menés par la hiérarchie directe sur l'atteinte de ces objectifs. Les études sur la performance collective d'une équipe montrent l'importance de valoriser et d'exploiter les points forts de chaque membre, les complémentarités, et de ne pas se concentrer seulement sur la

remédiation des points faibles individuels, comme c'est souvent la norme. Sans formaliser à outrance cette nouvelle attitude par la mise en place de supports interrogatifs, un échange constructif sur les difficultés vécues par une équipe ou un collaborateur est en soi un facteur d'engagement des collaborateurs et donc de rétention des talents.

Ainsi multiplier les rencontres permet de consacrer plus de temps à l'échange plutôt qu'à la formalisation des évaluations et de désacraliser le traditionnel entretien annuel, qui peut s'avérer générateur de stress tant pour le collaborateur que pour l'évaluateur.

Cet échange transparent, direct, bilatéral et participatif peut s'avérer être le socle d'une relation de confiance mutuelle. Cela ne doit pas empêcher un point plus approfondi, hors des contraintes du court terme, mais qui ne devient qu'un élément de la relation hiérarchique.

Dans une certaine mesure, l'entretien annuel d'évaluation formalisé, utile en termes de collecte de besoins individuels de formation, doit être complété par des bilans réguliers à un rythme plus rapproché de l'activité des collaborateurs et intégrant le cadre de l'entretien professionnel.

Georges BOREA

RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation du Notariat s'est emparée de la thématique : « Qualité de Vie au Travail ». En ces temps de crises successives touchant de plein fouet notre profession (crise de 2009,

loi Macron), il nous faut bien reconnaître que le bien-être au travail est une problématique qui concerne tous les organismes de notre profession aussi bien les offices que les chambres ou les autres entités du notariat. Cet aspect de la

gestion d'un organisme de la profession dans sa globalité a pour but de susciter l'engagement et la fidélisation des salariés. Donc, au final, de générer de la performance et de l'efficacité pour cet organisme.

Le bien-être au travail, un enjeu croissant

Différentes études révèlent l'attente de l'ensemble des salariés toutes branches confondues sur le thème de la qualité de vie au travail. Il en va de même pour notre profession, où le bien-être au travail est un enjeu croissant pour les offices, qui sont de plus en plus confrontées à un environnement économique imprévisible et fluctuant, voire hostile. La mise en place de politiques actives dans ce domaine pourrait avoir un impact positif sur l'engagement de tous les acteurs de la profession, et, par conséquent sur la

performance durable des divers organismes de la profession, essentiellement l'ensemble des offices. Une autre étude suggère le développement de la culture numérique comme catalyseur du bien-être dans l'environnement professionnel, ou bien, que les organisations prennent peu à peu conscience de cette nécessité de la qualité de vie au travail, et commencent à se préoccuper davantage de la santé de leurs salariés plutôt que de gérer leur mal-être, se traduisant souvent par de l'absentéisme, et finissant par un

licenciement pour inaptitude.

Dans ce cas, il ne s'agit plus d'une stratégie isolée mais d'une politique intégrée dans un programme global de bien-être au travail partie prenante de la stratégie de l'entreprise. De telles stratégies semblent très bénéfiques aux organisations : elles réduisent sensiblement le turnover et améliorent significativement la productivité et l'engagement de leurs salariés.

Le bien-être au travail, ultime moteur de performance et d'efficience

Facteur de compétitivité, l'engagement des salariés doit en effet compter parmi les priorités des offices. En s'inscrivant dans une démarche plus globale de qualité de travail, il sert à ce titre l'intérêt commun des différents organismes et de leurs collaborateurs. Des conditions de travail humainement vertueuses sont indispensables pour impliquer les salariés dans la mission de l'office. Malheureusement Il ressort d'une autre étude que peu de salariés, environ un sur onze, seraient "engagés", à savoir impliqués, proactifs et donc épanouis

dans leur travail. Toujours selon cette étude, environ un quart des salariés sont près à se déclarer "activement désengagés". De leur côté les offices, peinent à développer

cet axe pourtant stratégique et créateur de valeur pour leur performance et leur efficience.

Au delà des objectifs de performance, toute organisation est tenue légalement d'être garante de la santé de ses salariés et de la mise en place de bonnes conditions de travail. Le rôle de l'office reste d'évaluer les dangers, d'adapter le travail au

collaborateur et de planifier la prévention des risques au travail, car le bien-être au travail ne concerne pas uniquement l'état de santé des collaborateurs. Il s'agit avant tout de fournir un cadre sain et propice à leur épanouissement personnel comme professionnel. Ce bien-être est lié à la gestion des risques psychosociaux, et donc à des éléments comme le stress, l'accomplissement de soi, la cohésion d'équipe ou encore l'autonomie.

Développer l'autonomie pour améliorer le bien-être et l'expertise métier

Les facteurs favorisant le bien-être des collaborateurs dans l'office sont nombreux : idée précise de leur mission, soutien de leurs collègues en cas de difficultés, équilibre entre vie privée et vie professionnelle, considération de la part de la hiérarchie ou du responsable, moyens mis à la disposition du développement des compétences et de la formation, intérêt du travail, environnement de travail stimulant ou encore confiance en l'avenir professionnel au sein de l'office, en ajoutant aussi équipement et moyens matériels mis à disposition des salariés et adaptés à leurs besoins et à leurs attentes. Pour organiser le bien-être de ses collaborateurs, un office dispose

donc d'une multitude de leviers : meilleure visibilité sur les évolutions professionnelles, amélioration du confort des postes de travail ou des espaces, mise en place de moyens pour réduire le stress et les conflits... Et aussi, mise à disposition d'outils favorisant l'autonomie afin de laisser la créativité et les compétences s'exprimer, et permettre aux collaborateurs de se concentrer sur leur cœur de métier à forte valeur ajoutée.

Sans aucun doute, l'autonomie, l'indépendance et la responsabilisation permettent de développer un travail de qualité avec un souci du détail sans pareil. Être responsable de ses tâches et de ses missions développe un intérêt

provoquant l'engagement. En laissant de l'autonomie à ses collaborateurs, il ne s'agit pas de les abandonner ou de les délaisser. L'autonomie s'accompagne et s'entretient. Il est important que l'expertise soit développée et que l'intégration soient facilitées pour que l'autonomie soit garante d'une réelle efficacité avec la production d'un travail de qualité. Des solutions peuvent être mises en place comme la formalisation des processus, les outils d'auto assistance, et d'autres encore, à inventer certainement.

Les outils de formalisation des processus

Pour homogénéiser les actions des collaborateurs et mettre à leur disposition les outils nécessaires à la bonne application des tâches liées à leur métier, les outils de formalisation des processus sont parfaitement adaptés. Ces outils permettent aux collaborateurs ayant besoin d'être guidés d'accomplir de nombreuses actions et d'atteindre une variété d'objectifs, et ce dès leur embauche : développer les connaissances liées aux produits et services de l'office, apprendre les procédures et les méthodes à appliquer, accéder à des

tutoriels, argumentaires et documents, suivre l'évolution de leur apprentissage grâce à un parcours personnalisé, se former de façon autonome, librement, à tout moment de la journée et sur tout type de tâche, ou encore partager leur expérience et leur savoir en proposant du contenu.

Des procédures modélisées sont extrêmement bénéfiques pour les collaborateurs qui sont guidés et/ou formés rapidement. Les collaborateurs ont alors à leur disposition dans un « portail d'assistance » des aides classées

par thématiques, selon le contexte et en fonction de leur profil.

Pour l'office, cette technique a pour intérêt le développement de l'excellence opérationnelle, tout en respectant les exigences d'un référentiel ou d'une réglementation, en améliorant les procédures existantes et en assurant la fiabilité des performances d'une personne ou d'une équipe.

Les outils d'autoassistance

De leur côté, les outils d'autoassistance consistent en une assistance virtuelle qui permet à tout type de collaborateur expérimenté ou non, de prendre connaissance des nouveaux services ou produits, d'être guidé dès son arrivée dans l'office sur toutes les tâches le concernant, de suivre les objectifs internes, d'utiliser un tutoriel, de suivre une procédure, de consulter une base de connaissances collaboratives, d'être guidé dans les mises à jour et correctifs des logiciels mais aussi de poster un message en cas de besoin d'intervention. Un support d'assistance est ainsi destiné à tous les collaborateurs d'un office désirant trouver une information rapidement, se former, s'informer, collaborer, partager un savoir et le transformer en action pour mieux le transmettre. Aucun prérequis, expérience ou ancienneté ne sont en jeu. Chaque collaborateur peut devenir plus productif grâce à un support de guidage. Chaque expert est guidé dans ses tâches pour les accomplir au mieux et dans les meilleurs délais.

Un tel support s'inscrit également dans une démarche de gestion des connaissances qui permet de capitaliser le savoir des collaborateurs d'un office au fil du temps. Le savoir est conservé, mis à jour et amélioré, ce qui représente un atout considérable pour toute organisation.

Réaliser un tel support a des avantages à plusieurs niveaux.

Il améliore la productivité des collaborateurs car ils obtiennent les réponses à leurs questions de façon instantanée. Les réponses obtenues sont les plus pertinentes et le temps de réponse ou d'application d'une tâche est plus rapide. Il y a également moins d'échanges d'emails ou tout autre type de communication entre les collaborateurs pour parvenir à une information. Les collaborateurs d'un office sont sensibles aux supports d'assistance car ils se sentent considérés et confiants dans le fait de disposer des dispositifs répondant à leurs besoins.

Face aux évolutions numériques ces différentes réponses aux attentes des salariés vont devenir des outils stratégiques. Elles seront désormais indispensables à une croissance pérenne. Car pour être proactif et s'engager dans la réussite de son organisation, il conviendra d'anticiper les besoins pour mettre en oeuvre les bonnes solutions au bon moment.

Force est de constater que ces outils montreront un fort impact sur l'engagement des salariés, avec entre autres conséquences vertueuses une amélioration de la performance de l'organisme, un meilleur civisme opérationnel (en matière d'actions développées en dehors des impératifs du poste), une diminution des comportements de retrait (retards, absentéisme, intention de quitter l'office, départs volontaires) et donc une nette augmentation de la satisfaction au travail, pour les employeurs comme pour les collaborateurs.

La concertation sur la Responsabilité sociale des entreprises (RSE)

L'ouverture d'une concertation paritaire concernant la « Qualité de vie au travail » devrait mener à une délibération posant les bases et fixant les grands principes de ce qui pourrait favoriser le déploiement de la Responsabilité Sociétale des Entreprises dans toutes les organisations du notariat.

Le déploiement intelligent de la Responsabilité Sociétale des Entreprises dans les entreprises contribue fortement à leur performance globale. Une telle démarche ne peut que s'ancre dans le quotidien de nos offices, en irrigant l'ensemble de leurs activités, s'intégrant à leur gouvernance, engageant sans détour les employeurs et impliquant ceux qui la font : les collaborateurs. C'est ainsi que la Responsabilité Sociétale des Entreprises sera réellement créatrice de valeur et qu'elle redonnera du sens aux mutations sociales et professionnelles dans un nouveau modèle de compétitivité.

L'atteinte de ces objectifs ne pourra se déployer qu'autour de ces axes que la concertation devra aborder :

- Le dialogue social, gage de pertinence des démarches Responsabilité Sociétale des Entreprises,

- Le respect de l'écosystème de l'entreprise, en intégrant les interactions avec son environnement,

- Le développement humain, permettant de considérer les salariés non seulement comme une ressource et un vecteur de performance, mais aussi un capital à préserver et à valoriser,

- Une nouvelle boussole au service d'une performance durable via un modèle de développement qui intègre la Responsabilité Sociétale des Entreprises comme porteuse d'équilibre face au court-termisme dans lequel les entreprises opèrent trop souvent,

- La gouvernance responsable qui doit associer davantage les salariés aux décisions stratégiques de l'entreprise et inscrire les objectifs de performance dans une vision de long terme.

L'amplification du déploiement de la Responsabilité Sociétale des Entreprises dans toutes les entreprises et entités de la profession se traduira par des actions concrètes, quantifiables, conduites avec sincérité et sans se cantonner comme trop souvent à un discours cosmétique et factice. C'est le seul moyen pour que les collaborateurs retrouvent confiance. Confiance partagée qu'aujourd'hui ils recherchent dans l'action des organismes de la profession.

Un vaste chantier qui attend tous les partenaires sociaux et dont la mise en œuvre demandera beaucoup de confiance, de constance et de convictions.

Georges BOREA

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 CFE-CGC - 59 RUE DU ROCHER 75008 PARIS

Identification PERSONNELLE

M. M^{me} M^{lle} Nom :

Prénom :

Date de naissance :

Lieu :

Adresse :

Code Postal :

Commune :

Téléphone :

Situation PROFESSIONNELLE

Coefficient :

Classification :

Nom de l'office (facultatif) :

LES COTISATIONS

(bénéficiaire des abattements fiscaux)

POUR LES ACTIFS

1 - T1 à T3 (tous les techniciens selon la convention collective) 62 euros

2 - C1 à C4 (tous les cadres selon la convention collective) 80 euros

POUR LES RETRAITÉS 48 euros

COTISATION DE SOUTIEN 120 euros

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