



info

NOTARIAT

N° 1 - Mars 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 42 28 28 05

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

ÉDITORIAL

UN CHOIX : NOTRE LIBERTE

Vous pouvez observer que pour cette élection fondamentale qu'est celle de nos représentants à la CRPCEN, nous avons décidé de constituer notre propre liste de l'UNION, représentant la CFTC, la CGT et la CFDT, et donc sans participer à leur liste.

Lors des dernières élections, en 2011, nos listes alors fusionnées ont obtenu la majorité des sièges à la CRPCEN, mettant ainsi fin à la prédominance de FO. A noter que le SNCTN affilié à la CFE-CGC progressait constamment dans les collèges « Retraités » et « Actifs », au fil des élections, ouvrant ainsi la voie au succès de 2011.

La perte pour FO de son rôle prépondérant n'a pas entraîné le chaos annoncé. La CRPCEN se porte aussi bien que le permettent les graves difficultés actuelles que nous connaissons bien : économiques, sociales et politiques.

Donc pourquoi ne pas renouveler cette UNION ? Cela n'exprime pas un désaccord profond avec la plupart de nos partenaires de l'UNION.

Notre conception de l'UNION est que chacun se doit d'être à l'écoute des autres, contribuer au but recherché, à la pérennité de la CRPCEN et le meilleur service à ses adhérents, retraités et actifs, et non pas en faire un tremplin ou une tribune personnelle.

Appartenir à l'UNION n'exclut nullement de conserver sa personnalité et ses convictions philosophiques, religieuses et politiques, dès lors que leur expression n'est pas de nature à heurter les partenaires de l'UNION.

Ainsi, par exemple, recevoir des lettres commençant par « camarade » ne convient pas à notre ligne de conduite.

En effet, nous nous sommes toujours tenus à l'écart de tout appareil politique. Ainsi lors des discussions dans les divers organismes et commissions

où nous siégeons (CRPCEN, CSN, Comités Mixtes, Inafon, Opca-Actaliens, CFPN, IMN...), nous prenons des décisions et effectuons nos choix sans avoir à consulter des directeurs de pensées siégeant ailleurs et attendre leurs consignes, puis à leur rendre compte.

Pour nous, c'est à VOUS et à VOUS SEULS que nous avons à rendre des comptes et faire des propositions. Nous sommes pénétrés de notre profession, le Notariat, que nous exerçons ou que nous avons exercé à tous les niveaux et au service dû non seulement à la CRPCEN mais à vous tous.

Nous tenions à vous exprimer les raisons de notre choix.

Les projets que nous poursuivons sont développés dans cette revue, et nous sommes ouverts à vos suggestions et remarques.

Jean-Pierre MOREAU

CRPCEN : BILAN ET PERSPECTIVES

La mandature 2011 – 2016 s'achève.

En tant que membre actif de l'Intersyndicale nous avons accompli notre mission en respectant nos engagements.

- Au niveau de l'action sociale, de nouvelles prestations ont été introduites (par exemple : aide aux soins palliatifs à domicile, aide au retour à domicile après hospitalisation...); l'ouverture du centre de répit de Megève destiné aux assujettis du régime et leurs accompagnants est une avancée sociale considérable. Son inauguration est programmée pour ce printemps 2016. C'est une réalisation à but social accessible à tous où les partenaires CSN et CRPCEN se sont investis.
- Au niveau du régime, après plusieurs exercices déficitaires, le bilan positif de 7 millions d'euros pour 2015 ne doit pas masquer la fragilité de la situation réelle. L'augmentation massive des cotisations, la reprise de l'emploi et de la cotisation de 4% sur les produits laissent le régime à peine à l'équilibre. Rien n'est réglé. Il faudra bien se pencher sur ce dossier. En outre, nous ne connaissons pas les effets de la loi Macron qui ne manqueront pas d'impacter les comptes de la CRPCEN.
- La retraite progressive a été actée par le Conseil d'Administration de la Caisse. Le Ministère des Affaires Sociales lors du dernier Conseil d'Administration du mois de mars 2016, a signifié à la CRPCEN qu'aux termes de la loi, les cotisations de la branche Maladie et de la branche Vieillesse devraient être individualisées. La branche Maladie s'alignerait alors sur les cotisations du régime général. Cette mesure entraîne la suppression de la compensation : ayant pour conséquence le reversement du solde positif au régime général. Bien sûr, les salariés du Notariat étant vertueux, ce solde est positif alors que le solde de la branche Vieillesse du Notariat est déficitaire.

La suppression de la compensation suffira-t-elle ?

Une fois de plus nous sommes rattrapés par des mesures que nous n'avons pas voulu prendre en leur temps. L'éditorial d'« Info Notariat » n° 74 de mars 2008, traitant de la réforme alors en cours des retraites de notre régime était explicite.

C'est exactement ce qui se passe huit ans après. En ce temps là, nous étions dans un contexte de réforme. Ce n'est plus le cas.

Nous allons devoir être vigilants sur les conséquences de cette mesure, la santé de la profession et le montant de la compensation en étant les paramètres.

André AUREILLE

M. MACRON : FOSSOYEUR DES CLERCS HABILITÉS MULTIPLICATEUR DES NOTAIRES SALARIÉS UN TROMPE L'ŒIL

Le particularisme de la fonction notariale a permis d'accorder un rôle important et valorisant à des collaborateurs présentant une compétence technique certaine. Pour reconnaître leur niveau de compétences, l'habilitation a été créée aux termes du décret n°71-941 du 26 novembre 1971. Elle est enfermée dans certaines limites, est exclue pour

un certain nombre d'actes solennels, est exercée sous la surveillance et sous la responsabilité du notaire, et ne peut être imposée aux parties.

Elle a permis à de nombreux clercs rédacteurs de pouvoir recevoir la clientèle à l'occasion de la signature d'un acte. Au fil du temps, une relation

de confiance s'est instaurée entre ces clercs et les clients. Le 1er août, cette confiance sera définitivement fissurée voire anéantie.

Que deviendront ces collaborateurs qui ne sont pas tous diplômés notaires et qui même diplômés, n'entendent pas devenir notaire salariés ?

La loi MACRON ne devait pas nuire aux clercs habilités....

La suppression de l'habilitation devait s'accompagner de mesures réglementaires.

Aucune mesure n'a été prise. Le délai d'un an s'avère trop court pour permettre à tous les clercs habilités de conserver un statut au sein des offices notariaux :

1. Obtenir le diplôme de notaire pour ceux ne l'ayant pas, sans pour autant dévaloriser ce diplôme permettant l'accès à la profession de

notaire. Sont à ce jour envisagées des modalités allégées de présentation à l'examen de contrôle des connaissances techniques pour les clercs habilités, non diplômés notaire.

2. Que soit validé leur dossier de notaire sans doute salarié, car le nombre de créations d'offices reste méconnu à ce jour et les notaires employeurs

ne sont pas prêts à accepter une ribambelle de nouveaux associés.

Enfin, certains diplômés notaires ne veulent pas devenir notaires salariés. Ils ne veulent pas se voir appliquer les articles 314-3 et 441-4 du Code Pénal, pour un salaire identique pour beaucoup d'entre eux.

Nous demandons de nouvelles dispositions transitoires venant proroger de manière raisonnable, le délai de suppression des habilitations (pendant 2 ans)

De toute façon :

- soit la disposition légale ayant permis l'habilitation était entachée d'un vice et dans ce cas, dès l'entrée en vigueur de la loi MACRON, elle aurait dû être supprimée.
- soit elle était valable mais nos représentants (députés...) ont choisi une autre forme d'organisation et dans ce cas, ceux-ci peuvent tout à fait accorder un délai supplémentaire sauf à préférer d'augmenter le nombre de chômeurs, ce qui semble avoir été envisagé par certains.

Le rêve offert aux jeunes diplômés notaires.

I. M. MACRON a fait rêver les jeunes diplômés (M. MACRON préfère les jeunes selon ses propos et les écrits de ses équipes) en leur promettant des créations d'études et des emplois de notaires salariés ou plutôt de salariés notaires. Dans l'esprit de tous, le statut de notaire salarié est un tremplin, mais attention, le saut dans le vide en guette plus d'un.

II. La Loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques a prévu qu'à partir de sa promulgation, une personne physique titulaire d'un office notarial peut employer QUATRE notaires salariés. En 2020, ce ne sera plus que DEUX. Que deviendront les notaires salariés en « surnombre » ? Comme les clercs habilités,

deviendront-ils des salariés réduits à une régression professionnelle inexorable et quelle régression ? Votre nom figurait en haut de l'affiche. Si vous n'êtes pas devenu notaire installé ou n'avez pas trouvé un nouvel employeur, vous n'aurez que vos yeux pour pleurer.

Mesdames, Messieurs les diplômés notaires, ne vendez pas trop vite vos diplômes. Battez vous pour un vrai statut du notaire salarié et un devenir digne de ce nom.

1/ Il ne suffit pas de voir figurer le terme « notaire » sur sa carte de visite pour bénéficier de tous les attributs de la fonction. Tout salarié est soumis à un lien de subordination. Qui décide dans une entreprise ? Le salarié ou le détenteur du capital ? Nous ne vous rappellerons pas les entreprises qui annoncent le licenciement de leur personnel par SMS... Nous sommes dans le notariat: une grande famille feutrée. Et pourtant ! Des licenciements de notaires salariés sont à déplorer. Les raisons sont diverses et pas toujours affichées ni avouables.

1/Réclamons un vrai statut du notaire salarié.

Il ne s'agit pas que d'un coefficient pour déterminer un salaire. C'est important mais insuffisant.

- Vous devez être des notaires de plein exercice. Des contrats de travail ont été proposés à certains futurs notaires salariés limitant leurs compétences à certaines matières. Le statut C1 peut d'ailleurs poser quelques difficultés à ce sujet.

- Une clause de conscience dans votre contrat de travail doit vous protéger d'employeurs indélicats, absents lors des signatures d'actes « problématiques ». Vous devez pouvoir refuser de recevoir un acte contraire à votre conscience ou susceptible de porter atteinte à votre indépendance sans risque de sanctions, perte de votre emploi.
- Cette clause doit être « exécutoire » (ne pas rester lettre morte...).
- Vous avez maintenant le droit de développer votre clientèle. Mais qui décide de la clientèle cible ? Vous ou votre employeur ? Avec quels moyens ? Très facilement, vos fonctions peuvent être vidées de toute substance. Pensez-y !

2/ Votre avenir de notaire salarié : OUI à un plan de carrière, NON à l'opportunisme de votre nomination en réaction à la suppression du statut du clerc habilité.

La mariée est souvent trop belle... Des droits de préférence, de priorité peuvent vous être consentis pour les cessions futures, Pour ceux qui souhaitent rester salariés, la définition d'un poste avec les moyens y attachés (formation, collaborateurs...), les possibilités d'évolution et de développement de votre secteur d'activités... doivent être envisagées.

NON aux coquilles vides.

Fabienne COLLIN

Liste des candidats du SNCTN CFE-CGC aux élections à la CRPCEN
Scrutin du 15 au 31 mai 2016

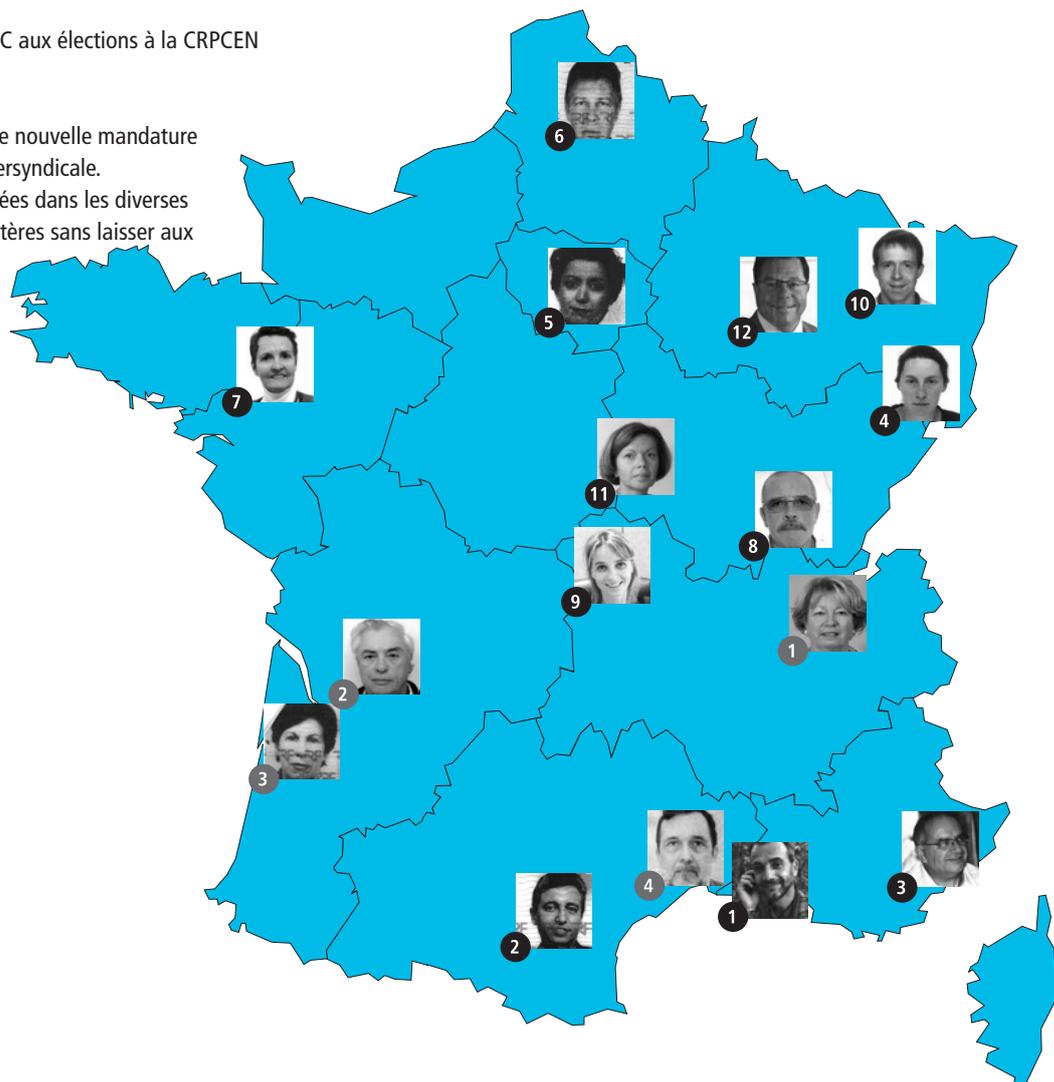
Nous n'avons pas renouvelé pour cette nouvelle mandature l'expérience de la liste unique de l'Intersyndicale. Nous entendons pouvoir porter nos idées dans les diverses instances professionnelles et les ministères sans laisser aux autres le soin de le faire. Notre liberté et notre visibilité en dépendent.

COLLÈGE ACTIFS

- 1 René SERNA (13)
- 2 Pascal STROHL (66)
- 3 Pierre EHRHARDT (06)
- 4 Joelle DEFONTAINE (68)
- 5 Fabienne COLLIN (95)
- 6 Michel DIAS (59)
- 7 Pascale DONATIEN (56)
- 8 Jean-François GILLOUPE (01)
- 9 Géraldine BAZIN (43)
- 10 Gilles GOETZMANN (54)
- 11 Catherine CHABERT (58)
- 12 Gilles BORCK (51)

COLLÈGE RETRAITÉS

- 1 Christiane ROCHE (74)
- 2 Georges-Michel BASTIDE (33)
- 3 Yvette MERIOT (33)
- 4 Georges BOREA (13)



LICENCIEMENT

Face à la multiplication des dossiers de contentieux et de licenciement, nous constatons un élément commun à toutes ces affaires : le changement de l'environnement social et économique du Notariat.

L'arrivée de nouveaux titulaires conduit à se débarrasser de salariés en place depuis de longues années pour réduire au maximum la masse salariale par la substitution d'un personnel à moindre coût, sans oublier qu'un salarié ancien dans une structure coûte plus cher qu'un nouveau diplômé. Mais pour arriver à ces départs forcés, il est pratiqué une sorte de harcèlement moral, voire même physique, plus ou moins sévère, qui entraîne dans de nombreux cas, une dégradation de l'état de santé des victimes constatée par la médecine du travail ou même sanctionnée par les tribunaux. C'est le cas de la majorité des dossiers que nous traitons.

Il est donc nécessaire dans chaque cas, soit d'arriver non sans mal, à une solution que l'on pourrait qualifier d'acceptable pour la victime du licenciement, soit d'entamer une procédure judiciaire qui aboutit le plus souvent à une issue heureuse pour l'employé mais qui est très difficile à vivre moralement, physiquement et financièrement au moins temporairement sur ce point et qui laisse pendant très longtemps des traces douloureuses. La loi Macron qui s'impose à la profession, va amplifier ce phénomène du fait de la perte d'habilitation de certains cadres et techniciens classés qui ne pourront pas devenir notaires salariés, une surcharge de travail retombant sur nos collègues employés classés E, devenant le personnel de base des offices. Ces derniers en supporteront désormais le poids pour un salaire minime. Voilà pourquoi nous n'avons eu de cesse de réclamer la suppression du E1 et l'avons obtenue. Notre objectif

maintenant est de voir disparaître la catégorie E2 et nous nous y emploierons.

Le volume des affaires restera à un niveau acceptable pour les nouveaux entrants et leur personnel. Actuellement ce niveau n'est pas aussi alarmant que l'on dit, l'activité reste soutenue pour preuve la croissance du nombre des salariés. Le paradoxe qui soutient cette analyse est le nombre croissant de chômeurs et d'arrêts maladie de longue durée. Les nouveaux notaires s'associant à d'autres déjà en place se souviendront qu'ils ont été employés et devront être attentifs aux bonnes relations de travail.

Nous serons très vigilants aux évolutions en matière d'emploi et de relations sociales engendrées par cette réforme.

Georges BOREA

LE SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

autrement dit le **BURN OUT**

Il est plus que regrettable que le Sénat ait décidé d'exclure le burn out en tant que maladie professionnelle à l'occasion du débat en première lecture du projet de loi sur le dialogue social.

Certes, chacun ne réagit pas de la même façon au stress mais des cas de suicides sont à déplorer. Ils ne peuvent pas être niés et nous nous devons d'être vigilants, de savoir reconnaître les signes d'une telle souffrance

1 - Tout d'abord, personne n'est protégé contre le burn out

Pourquoi ?

L'urgence est devenue la norme.

Nous sommes sollicités sans cesse par les courriers électroniques, les appels téléphoniques, de nombreuses sollicitations, l'impatience des clients...

Hommes comme femmes sont concernés, dans toutes les professions mais surtout celles où l'aspect relationnel est le plus développé. Il ne s'agit pas de personnes fragiles, mais plutôt de personnes très engagées dans leur activité professionnelle.

2 - Un processus insidieux

Il ne s'agit pas d'un état mais d'un processus qui peut s'avérer long.

Le terme « burn out » a été employé pour la première fois en 1974 par le psychiatre Herbert FREUDENBERGER dans un article intitulé « STAFF BURN OUT » dans lequel littéralement est évoquée une brûlure interne.

Faire un burn out c'est se consumer à petit feu.

En fait, une usure prenant sa source dans le cadre professionnel, envahit la victime. La prise de conscience est très souvent retardée même dans l'entourage de la victime. Le corps arrive alors à une phase d'épuisement. Ce phénomène touche souvent des individus perfectionnistes, dévoués à leurs entreprises. Ces personnes, s'investissent voire se surinvestissent dans leur travail, se rendent toujours disponibles. leurs pensées sont tournées vers leur travail. Ils en font de plus en plus. Leurs employeurs se reposent sur eux, les sollicitent en permanence. Le rythme professionnel devient effréné sans que les salariés le réalisent. Ils perdent petit à petit pied dans leur vie.

3 - Il faut identifier les signes d'alerte

Bien sûr, les actes manqués, les oublis répétés, les accidents même minimes sont des signes d'alarme. Ils sont en général précédés de doutes sur ses propres compétences, d'irritabilité, d'une perte de contrôle de sa vie privée. Le burn out peut être une cause de séparation ou de divorce. En fait, il s'agit d'un syndrome à trois dimensions mises en

évidence par les travaux de la psychologue sociale Christiana MASLACH.

La première dimension centrale est l'épuisement émotionnel.

On se sent vide. Le malade ressent une grande fatigue due à une exposition continue à des facteurs très prégnants

La seconde dimension est le cynisme vis-à-vis du travail. Une attitude négative se développe à l'égard des collègues, des clients. il est fait mention de déshumanisation inconsciente. C'est avant tout un mouvement d'auto-préservation face aux exigences répétées. La conséquence de cette attitude est la réduction de l'investissement de l'individu en souffrance par rapport à son travail.

La troisième dimension se caractérise par une réduction de l'accomplissement personnel. Le salarié connaît une dévalorisation de soi, une érosion de l'adéquation entre son poste et lui.

Cette spirale est dangereuse.

Le fait le plus marquant est l'installation d'une grande fatigue qui ne passe pas avec les périodes de repos (vacances, week-end..), l'accumulation des tensions et du stress dès le retour au travail. Des troubles du sommeil qui empêchent toute récupération, sont constatés ainsi qu'une perte de concentration, des problèmes physiques comme des maux de tête, des pressions respiratoires, des maux d'estomac, un mal de dos persistant. La victime nie ces phénomènes, s'isole, trouve le réconfort dans l'alcool, l'automédication...

4 - Retour possible à son poste de travail

On ne peut sortir seul du burn out. Il faut consulter son généraliste. Le médecin du travail a un rôle primordial de prévention et même de diagnostic à jouer également.

Une consultation a été créée à Nanterre par Marie PERE, psychologue clinicienne et psychanalyste. La consultation est dénommée « Souffrance et travail ». Un repos total est nécessaire. Il est l'étape préalable à une reconstruction identitaire. Après cette phase qui peut s'avérer longue, une réflexion doit être menée par rapport à la place du travail dans sa vie et son rapport au travail. La victime recherchera ce qui donne sens à son travail, ce qui le motive dans son activité, ce qui lui apporte satisfaction. Il faut éviter de se focaliser sur l'aspect stressant. Il faut retrouver un équilibre, réapprendre à faire des pauses tout au long de la journée même toutes petites, s'investir dans sa vie privée. Il n'est pas normal de sacrifier toute son énergie au travail. Selon le poste de travail, il faut apprendre à déléguer et à filtrer les réponses téléphoniques par exemple. Ainsi il faut reconnaître les « lieux d'usure » tels

qu'une tâche récurrente complètement inutile, le collègue qui se repose sur vous, les tâches et les situations voire les personnes qui créent un sentiment d'impuissance, de lourdeur, de fatigue, qui vident toute votre énergie.

L'idéal après cette démarche est de faire changer l'organisation du travail qui provoque ce syndrome et peut créer dans certains métiers un risque fort d'accidents.

Là encore, le salarié peut rarement agir seul.

Tous les employeurs ne sont pas prêts à une remise en cause de leurs choix managériaux. Souvent ces derniers vont minimiser les problèmes rencontrés, refuseront de reconnaître un lien entre des « lieux d'usure » (le téléphone qui sonne toutes les deux minutes) et l'état du salarié atteint.

Ils essaieront pareillement d'invoquer la personnalité du salarié concerné. C'est d'autant plus facile que celui-ci aura sans doute perdu l'appui de ses collègues suite à son isolement et à la surévaluation de son hyperactivité.

Toutefois, une surcharge de travail (plusieurs choses en même temps, toujours plus vite) et d'informations est prouvable, l'application de mauvais critères d'appréciation du travail fourni aussi. Les entretiens annuels d'évaluation doivent être conservés et réexaminés.

Le manque de reconnaissance et d'autonomie est incriminé dans le cadre des modalités organisationnelles développant les cas de burn out tout comme la connexion continue grâce aux nouvelles technologies. Il appartient donc au salarié d'analyser avec recul ses conditions de travail et le cas échéant de se rapprocher du délégué du personnel, du CHSCT, de la médecine du travail, des services de l'inspection du travail... et même de vos organisations syndicales.

Des groupes de paroles permettent aussi de rompre l'isolement et de confronter ses expériences. Le temps de travail est aussi à prendre en compte. Les salariés soumis au régime du forfait jours sont davantage exposés.

Pour conclure, il appartient aux organisations syndicales d'informer et de former les travailleurs sur le burn out. Une démarche collective de prévention doit être engagée en insistant notamment auprès des organisations patronales pour qu'elles veillent au développement d'un environnement professionnel et de relations de travail équitables, accordant des marges de manoeuvres aux employés et surtout qu'elles sensibilisent leurs adhérents à ce syndrome qui peut les toucher pareillement.

Fabienne COLLIN

POUR ADHÉRER ET RECEVOIR NOS INFORMATIONS VOUS POUVEZ NOUS ECRIRE A L'ADRESSE : SNCTN.CFE.CGC.NOTAIRES@GMAIL.COM