

La Basoche

PUBLICATION SYNDICALE DE LA FGCEN-FO



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

LES 14 ET 15 OCTOBRE 2023 À CHALON-SUR-SAÔNE



CRPCEN
LA SITUATION
À FIN SEPTEMBRE 2023

Ensemble pour la CRPCEN



CRPCEN : PROJET DE LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE* POUR 2024

Dans mon éditorial du mois de juin dernier, j'évoquais le silence assourdissant du Conseil Supérieur du Notariat quant à la suite de la réforme des retraites, toujours rien de nouveau depuis, les préoccupations sont ailleurs « Crise de l'immobilier » et tarif.

Par contre les suppressions de postes s'enchaînent dans bon nombre d'études et offices, sous diverses formes d'ailleurs, la plus prisée étant la rupture conventionnelle.....

Y aurait-il des non-dits sur la réalité des motifs « dits économiques » pour les cacher sous une autre forme de rupture ?

Mais revenons sur la réforme des retraites et son cortège de mesures en découlant.

Le Gouvernement, après avoir fermé notre régime spécial de sécurité sociale à travers la Loi d'avril dernier en remet une couche à travers le PLFSS* 2024 en cours de discussion auprès du Parlement

En effet, le Conseil d'administration de la CRPCEN était resté sur une note d'espoir concernant ce fameux projet de loi, dans le sens où l'un de nos ministères de tutelle évoquait que des mesures spécifiques à l'équilibre financier du régime fermé y seraient insérées.

QUE NENNI !

Aucune mesure, hormis la garantie de l'Etat sur le paiement des retraites, lorsque les cotisations ne seront plus suffisantes pour couvrir les dépenses le régime et qu'il aura épuisé ses réserves sous toutes ses formes (monétaires-immobilières)....c'est toujours cela de pris me direz-vous.

Donc le régime fermé « retraite » de la CRPCEN se doit d'utiliser les cotisations des actifs en poste au 31 août 2023 pour le paiement des retraites actuelles et celles à venir et en complément ses réserves. Réserves que le régime devra gérer le mieux possible (Vœux de la Tutelle) pour retarder autant que faire ce peut l'intervention, par le biais d'une subvention d'équilibre, de la Sécurité Sociale régime général « Vieillesse ». Pour faire court, la CRPCEN régime fermé devra à partir de 2030 ou plutôt vu la conjoncture actuelle, utiliser ses réserves sous forme monétaire puis ensuite les prix de vente des immeubles de placement se privant ainsi de ressources.

Mais dans tout texte le diable se cache, et dans l'article 9 de ce projet de loi l'alinéa suivant est particulièrement inique pour les salariés de la profession :

- En cas de rupture du contrat de travail après le 1er septembre 2023, l'affiliation est maintenue pendant **un mois** si la rupture est à l'initiative du salarié ou d'un commun accord, pendant **un an** si elle est à l'initiative de l'employeur, ou, si elle intervient plus tôt, jusqu'à la reprise d'une activité entraînant affiliation auprès d'un autre régime de sécurité sociale.

Cet alinéa pénalise encore une fois les salariés de la profession après avoir fermé leur régime « vieillesse » sans aucun motif valable, sauf à faire un exemple.

Il ne faudra compter que sur nous-mêmes pour combattre ces dispositions, le CSN ne bougera pas le petit doigt trop préoccupé par l'éventuelle révision du tarif à la baisse en février prochain.

S. FOREST
Président Fgcen-fo

SOMMAIRE

ÉDITO 02

RAPPORT MORAL 03

RÉSOLUTIONS 18

STATISTIQUES 22

www.fgcen-fo.com



Fgcen-Fo



@FGCENFO

N°3 - 3^{ème} Trimestre - Septembre 2023

LA BASOCHÉ Bulletin trimestriel d'information de la fédération générale des clercs et employés de notaire

Affiliée à la fédération des employés et cadres CGT-Force Ouvrière

Téléphone : 01.44.90.89.89

Numéro d'inscription au registre de la préfecture de la seine : 4512

Directeur de la Publication : Serge FOREST

Comité de rédaction de « La Basoche » 31, rue du Rocher 75008 PARIS

Numéro de Commission Paritaire des Publications et Agences de Presse : CPPAP N° 1208 S 06856 / Numéro ISSN : 48 7755 /

Diffusion par abonnement : 1 an / 4 numéros : 6,10 €

Imprimé en France.

RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

Téléphone : 01.44.90.89.89

(répondeur)

E-Mail : fgcen-fo@wanadoo.fr

TRÉSORERIE suivi

ADHÉRENTS

E-Mail :

adherents@fgcen-fo.com

Section Ile de France

(Paris I et II - Versailles)

31, rue du Rocher 75008 Paris

Téléphone : 01.44.90.82.50

(répondeur)

E-Mail : syndicat-clercs-notaire-paris@orange.fr

C.R.P.C.E.N

5 bis, rue de Madrid

75395 Paris Cedex 08

Téléphone : 01.44.90.20.20

Télécopie : 01.42.93.27.60

Site Internet : www.crpcen.fr

Mutuelle des Clercs

et Employés de Notaire

22, rue de l'Arcade

75397 Paris Cedex 08

Téléphone : 01.70.38.40.40

Site Internet : www.mcen.info

C.S.N

siégeant au Comité Mixte

60, Bd de la Tour-Maubourg

75007 Paris

Téléphone : 01.43.87.20.71

Télécopie : 01.42.93.07.90

E-Mail : sabine.petit.comitemixte@notaires.fr

OPCO Entreprises de Proximité

Section OPM

53, Rue Ampère 75017 PARIS

Téléphone : 01 53 00 86 00

Site Internet : www.opcoep.fr

INAFON National

16, rue Étienne Marcel

75002 Paris

Téléphone : 01.53.40.45.40

Télécopie : 01.53.40.45.41

E-Mail : national@inafon.fr

Site Internet : www.inafon.fr



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE FORCE OUVRIERE 14 ET 15 OCTOBRE 2023 À CHALON-SUR-SAÔNE

RAPPORT D'ACTIVITÉ Présenté par Serge FOREST, Président

Chers Camarades, Chers Ami(e)s

Nous voici réunis en Assemblée générale, tant en présentiel qu'au moyen d'une visioconférence pour ceux qui n'ont pu être parmi nous pour ces deux journées, dans un climat anxieux que notre pays ainsi que l'Europe, et même le monde entier, connaissent depuis le mois de février 2022.

Je vous demanderai d'observer une minute de silence à la mémoire de nos camarades qui nous ont quitté depuis notre dernier congrès : Cécile LUCAS, René CHATAIN, Gérard LEBOEUF, Jean-François DESPINETTE, Pierre PERRAGUIN et Pierre BOTREL, sans oublier nos camarades de la FEC FO. Je vous remercie.

Nous vivons depuis 2022 une période sans précédent avec une augmentation exponentielle du prix de l'énergie (Gaz, Pétrole, Essence, Gasoil, etc.) due aux mesures de rétorsions prises par l'Union Européenne ainsi que par les USA sur les échanges commerciaux avec la Russie. Ce sont aussi des pénuries de certains produits alimentaires : pénuries réelles ou organisées en vue d'une spéculation laquelle, aujourd'hui, est le principal moteur d'une économie vacillante.

L'inflation n'est plus sous contrôle : relevée encore à 4,8 % à fin août dernier, jusqu'où ira-t-elle ? Des millions de français éprouvent des difficultés quotidiennes pour se nourrir,



S. BUSIRIS Secrétaire général de la FEC FO

pour aller au travail, pour se vêtir et bientôt pour se chauffer – ne parlons même pas des autres aspects de la vie !

Enfin n'oublions pas le C.N.R (Conseil National de la Résistance) - euh ! Excusez mon lapsus - (Conseil Nationale de la Refondation) : « vaste fumisterie » boudée par tous les partis politiques, sauf ceux de la « relative » majorité présidentielle ainsi que par les organisations syndicales FORCE OUVRIERE, CGT et CFE-CGC.

Y participent néanmoins la CFDT, la CFTC, l'UNSA, le MEDEF ainsi que les différentes associations de maires.

Nos invités à ce congrès, Sébastien BUSIRIS, Secrétaire général de la FEC FO accompagné de Serge FEUGA Trésorier général de cette dernière, ainsi que Vincent VRANCK, Président de la Basoche Belge, Ludwig RASSCHAERT,

Vice-président de la CPNUE ainsi que Michel DESKEUVRE membre de la Basoche Belge, interviendront au cours de nos travaux.

Merci de leur réserver votre meilleur accueil.

Ce rapport d'activité, pour l'année 2022 / 2023, de notre syndicat et de ses militants siégeant dans les différents organismes de la profession commence, comme il est de tradition, par le chapitre consacré à la CRPCEN, notre régime spécial de sécurité sociale instituée par la loi du 12 juillet 1937 ou, devrais-je dire, « FEU LE REGIME SPECIAL DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE ».

I - CRPCEN

Ce chapitre sera divisé en deux parties, la première concernera la réforme des retraites et la seconde sera consacrée

à la fin de l'exercice 2022 ainsi qu'aux derniers éléments en notre possession au titre de 2023.

1^o partie

Avant d'en venir au chapitre de la réforme des retraites à proprement parler, je vais aborder certains des « chantiers » que j'avais exposés dans le rapport 2022 : ils étaient d'importance dans la vie de la Caisse.

Le premier chantier concernait le transfert de la collecte des cotisations sur salaires à l'URSSAF au 1er janvier 2023, transfert qui s'est déroulé dans de bonnes conditions techniques, il y a lieu de féliciter les services de la Caisse qui se sont mobilisés avec efficacité, le service informatique, le service recouvrement et enfin l'agence comptable.

Satisfaction aussi pour le deuxième chantier, lequel portait sur les frais de gestion âprement négociés à 0,04 % de la masse des cotisations, car nous sommes loin des 0,50 % initialement demandés par l'ACOSS (Agence Centrale des Organismes de Sécurité Sociale) à l'origine du dossier.

Pour le troisième chantier que je rappelle, également une autre satisfaction mais là en matière de gestion de trésorerie : l'URSSAF nous verse 80 % de la masse des cotisations dès les premiers jours du mois sans attendre l'intégralité des versements opérée via le portail NET-ENTREPRISES, de ce fait la CRPCEN encaisse plus tôt les cotisations sur salaires qu'avant le 1er janvier 2023.

Abordons maintenant la réforme des retraites.

Dès la fin de l'année 2022 divers scénarios ont commencé à voir le jour, en particulier les deux hypothèses ci-après.
- Réforme des retraites via le PLFSS 2023 (*projet de loi de financement de la Sécurité Sociale*) voté fin 2022 ? - Loi spécifique au début de l'année 2023 ?
Dans les faits, nous n'avions aucun élément tangible sur ce qu'allait être la « suite de l'histoire ».

Vous avez tous en mémoire la journée funeste du 10 janvier 2023, journée de la déclaration de la Première ministre sur le plan de réforme des retraites par le biais d'un projet de loi de financement rectificative de la Sécurité Sociale pour 2023 ainsi que les régimes concernés par cette réforme, dont la CRPCEN.

Stupeur : mais pourquoi notre régime équilibré depuis son origine, sans subvention de l'Etat ou du Régime Général se trouvait-il concerné ? Colère aussi !

Aucune réaction du Conseil Supérieur du Notariat qui avait été prévenu de cette avanie dès le vendredi précédant la déclaration de la Première ministre.

Par contre, en direction des études et offices notariaux, le 19 janvier suivant, une communication qui nous a laissés pantois devant un tel mépris des organisations syndicales représentatives mais aussi des salariés, ce message trop long

pour être rapporté ici disait en substance : « **dormez braves gens : le CSN s'occupe de tout !** »....

En réalité, en dehors d'une vague et tardive motion de soutien au maintien du régime de la CRPCEN présentée en CPPNI, le CSN ne s'est occupé de rien craignant trop de se mettre à dos les Pouvoirs Publics qui auraient pu alors trouver une nouvelle occasion de taper sur la profession, surtout sur le tarif ou par une autre mesure financière.

Donc, à l'heure actuelle, le régime spécial de sécurité sociale des clercs et employés de notaire n'existe plus : seul perdure un régime fermé qui sera intégré financièrement au régime général de Sécurité Sociale au 1er janvier 2025.

Les nouveaux embauchés sont toujours affiliés au régime maladie de la CRPCEN, lui-même intégré financièrement au régime général branche maladie depuis 2016 suite à la mise en place de la PUMA (Protection Universelle Maladie), par contre, pour la vieillesse, ils relèvent du régime général ainsi que des régimes complémentaires ARCCO-AGIRC.

Encore un beau tour de passe-passe qu'apparemment nombres d'études auraient du mal à comprendre : depuis le 1er septembre 350 embauches nouveau régime ont été réalisées dans la profession - pour une profession qui va mal ! Cherchez l'erreur ?





Enfin, pour enfoncer le clou, le PLFSS 2024, actuellement en discussion devant le Parlement, comporte plusieurs mesures pour les clercs et employés de notaire en son article 9 (*et pas que des bonnes !*) : il est inséré après le 3ème alinéa de la Loi 12 juillet 1937, les trois alinéas suivants :

- « Un décret fixera la liste des congés qui permettront le maintien de l'affiliation à ce régime d'assurance vieillesse après le 1er septembre 2023 alors même qu'ils ne donnent lieu ni au versement de cotisations ni à la constitution de droits à pension dans ce régime.
- En cas de rupture du contrat de travail après le 1er septembre 2023, l'affiliation est maintenue pendant un mois si la rupture est à l'initiative du salarié ou d'un commun accord, pendant un an si elle est à l'initiative de l'employeur, ou, si elle intervient plus tôt, jusqu'à la reprise d'une activité entraînant affiliation auprès d'un autre régime de sécurité sociale.
- Pour les clercs et employés de notaire ayant suspendu ou cessé leur activité avant le 1er septembre 2023, l'affiliation au régime d'assurance vieillesse est maintenue après cette date, quelle que soit la cause de la suspension ou de l'interruption du contrat de travail, lorsque celle-ci n'a pas excédé une durée de dix ans. »

Ce PLFSS confirme que la cotisation sur émoluments et honoraires de 4 % (*que le Gouvernement analyse, à tort selon nous, comme une « taxe affectée »*) reste fléchée vers le régime fermé pour le financement des retraites.

En revanche, aucune mesure n'est prévue pour le reversement des cotisations vieillesse des nouveaux embauchés à compter du 1er janvier 2024 que ce soit celles du régime général comme celles des régimes complémentaires.

Ceci imposera, à compter de 2030, d'équilibrer ce régime fermé au moyen des réserves constituées sous formes mobilière ou immobilière.

Nous pourrions en débattre plus longuement lors de la discussion générale de vendredi après-midi et si nécessaire samedi matin.

J'en terminerai là pour le chapitre relatif à la mise à mort de notre régime spécial la CRPCEN.

2° partie

Depuis 2016, la CRPCEN a été intégrée financièrement à la branche maladie du régime général de Sécurité Sociale dans le cadre de la PUMA au lieu et place de la compensation bilatérale maladie avec ses « comptes d'apothicaire ».

Chaque année une balance est effectuée entre recettes et dépenses par rapport aux prestations et ressources équivalentes à celles du régime général.

Dans le cadre de ce dispositif, pour l'exercice 2022, il a été constaté un déficit d'un peu plus de **77 millions d'euros** au titre de la branche maladie dû notamment à la diminution de la CSG et à la transformation du CICE en baisse de charges, compensée de façon partielle par l'Etat.

Le versement de la dotation d'équilibre au titre de la PUMA a bien été effectué, en 2023, par le régime général de Sécurité Sociale, conformément aux engagements pris par les Pouvoirs Publics.

Après l'année 2021, année post crise COVID, le chiffre d'affaires de la profession a légèrement régressé au 4ème trimestre mais reste dépasser les **DIX (10.571) Mds D'€** : ce léger fléchissement est dû au ralentissement de l'activité immobilière eu égard à la remontée des taux des emprunts bancaires.

Quant aux effectifs salariés, ce sont **74.518 salariés** soit **5.068 embauches** par rapport au 31 décembre 2021.

Les comptes 2022, arrêtés par le Conseil d'administration lors de sa séance du 21 avril dernier, présentent un excédent au niveau de la branche vieillesse de plus de **174,918 millions d'euros** qui abondera les réserves constituées à ce titre lesquelles atteignent **1,224 Milliards d'€**.

Intéressons-nous maintenant à l'année 2023 car, après une année 2022 dont on ne sait quel qualificatif lui attribuer avec



un chiffre d'affaires en variation annuelle de **+ 3,80 %** par rapport à 2021, quel allait être le niveau d'activité de cette année ?

Les statistiques au 31 août dernier confirment la tendance à la baisse de l'activité de la profession sur le premier semestre de **5,07 %** soit **4,525 Milliards d'€** par rapport à 2022 : certes, on est encore loin de la faillite mais déjà les employeurs se déclarent sinistrés.

Aucune retenue ni pudeur : malgré les trois années de vaches grasses qui viennent de s'écouler, le fléchissement de l'activité se traduit, chez les notaires, par une tournure dramatique et les licenciements commencent à fleurir de partout.

Ah cette tentation pour nos chers patrons de conserver leur train de vie !

Les effectifs salariés commencent leur lente diminution avec la perte d'environ 200 salariés soit un solde de 75.672 inscrits au 31 août 2023.

D'après les retours de différents notaires, la profession s'enfonce dans la crise qui devrait durer...je dirais plutôt que l'activité revient à un niveau plus raisonnable - après la folie des trois dernières années !

II - COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (C2PNI)

Ainsi que je vous le rappelle régulièrement, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est essentielle et indispensable pour le dialogue social.

De cela tout le monde en a conscience mais je tiens à ajouter que son mécanisme de fonctionnement est complexe car il repose sur une relation bipartite souvent délicate : d'abord les organisations syndicales avec celles patronales « drivées » par le CSN - aspect pas toujours simple, parfois « tendu » mais classique en la matière - surtout les organisations syndicales entre elles où le jeu est plus « subtil » pour ne pas dire souvent « ambigu » en raison de l'attitude « fluctuante » de certaines de ces dernières ! Nous aurons, dans les propos qui suivent, quelques illustrations de cette ambiguïté et de cette fluctuance.

Il faut faire avec mais c'est bien dommageable car lorsqu'une position commune finit par se dégager, le poids des organisations représentatives des salariés est largement accru et permet d'obtenir des prises de décisions beaucoup plus favorables.

Les trois dernières réunions de l'année 2022 se sont tenues conformément au calendrier fixé contrairement à celles du début de l'année 2023, postérieures aux déclarations de la Première Ministre relatives à la réforme des retraites.

Celle initialement prévue le 19 janvier, date de la première journée de manifestations et de grèves contre cette dernière, a été annulée par le CSN car quatre organisations syndicales avaient informé ce dernier qu'elles ne participeraient pas à cette réunion. Nous avons, quant à nous, indiqué au CSN que nous souhaitons le maintien de cette dernière afin de ne pas rompre le fil du dialogue social en précisant, en outre, que nous aurions également des représentants de la cléricature dans ces manifestations - ce dont la plupart des autres organisations syndicales était bien incapable.

Celle qui s'est tenue le 16 février, autre jour de manifestations et de grèves toujours contre la réforme des retraites, initialement prévue en présentiel, l'a été également en visioconférence et a été écourtée afin de permettre aux représentants des organisations syndicales de participer aux manifestations. Et celle du 16 mars qui devait initialement se tenir uniquement en présentiel s'est finalement tenue sous les deux formes en raison de l'impossibilité pour certains des membres de la Commission de se rendre à Paris pour cause de trains supprimés.

Revenons maintenant à la chronologie des réunions.

Lors de la réunion du **20 octobre 2022**, l'avenant relatif à l'attribution **des points de formation** figurant sous l'article 29.1.2 de notre Convention Collective a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Ce point figurait à l'ordre du jour des réunions depuis celle du mois **d'avril** et toutes les observations formulées par FO ont été prises en compte - nous ne sommes pas peu fiers de cela et, pour la suite et sur d'autres sujets, nous pouvons faire un constat identique !

Lors de cette même réunion a été abordée, à la demande de la CFTC, la **désignation des membres des commissions paritaires de branche** : en l'occurrence n'était initialement visée que de la CNPEFP (Commission Nationale Paritaire de l'Emploi et la Formation Professionnelle) dont les membres sont désignés en vertu des dispositions de

notre Convention Collective qui stipule que les membres salariés de cette Commission doivent être des actifs ou des retraités du Notariat.

La CFTC, rejointe par la CGT et l'UNSA, souhaitait plus de souplesse quant à cette désignation limitée aux actifs et retraités de la profession.

Le CSN ainsi que les trois autres organisations syndicales, dont FO, souhaitant maintenir le « statu quo », diverses solutions ressemblant à des « usines à gaz » ont été évoquées au cours de cette réunion ainsi qu'au cours de plusieurs de celles qui ont suivi sans qu'aucune solution ne se dessine.

Nous n'étions pas initialement favorables à une désignation différente de celle figurant dans notre Convention Collective mais nous avons pris conscience de notre précarité quant aux militants désireux et capables de siéger en lieu et place de nos camarades qui le font actuellement lorsque ces derniers auront décidé de mettre fin à leur mandat.

Aussi, avons-nous proposé aux trois organisations syndicales qui souhaitaient initialement la modification des conditions afférentes à la nomination des membres du collège salarié de la CNPEFP que celle-ci soit effectuée à la seule initiative de chacune des organisations syndicales représentatives dans la profession, sans condition particulière. Bien évidemment, ces trois organisations syndicales ont accepté notre proposition et nous en avons fait part au CSN afin que ce sujet, qui ne figurait plus à l'ordre du jour des réunions faute de solution concrète, fasse de nouveau l'objet de négociations.

Ces nouvelles négociations eurent lieu lors des réunions des **22 juin et 13 juillet** et, au cours de cette dernière, le CSN a déclaré avoir évolué face aux arguments que nous avons développés et s'est engagé à adresser un projet aux organisations syndicales avant la réunion du mois de septembre : ce document a effectivement été adressé préliminairement à la réunion ci-dessous énoncée et il faut noter que, à juste titre, le CSN a étendu le périmètre de la modification à d'autres Commissions de la Convention collective.

Dans ces conditions, lors de la réunion du **21 septembre**, après que le CSN a modifié, à la demande expresse de FO, le projet qu'il avait adressé aux organisations syndicales afin que ce dernier

réponde à nos attentes, un accord de branche a été signé par la CGT, la CFTC, l'UNSA et FO permettant à chaque organisation syndicale reconnue dans la branche au niveau national de désigner, afin de siéger dans les Commissions concernées, un actif ou retraité du notariat ou, à défaut, toute personne de son choix.

Lors de la réunion du 17 novembre 2022 a été abordé un autre volet de la formation professionnelle, il s'agit du Plan de développement des compétences (PDC), pierre angulaire de la formation dans la profession. Ce sujet a figuré à l'ordre du jour de toutes les réunions jusqu'à celle du 13 juillet au cours de laquelle, après plusieurs mois de négociations, parfois âpres, un accord de branche reprenant la quasi-totalité des demandes formulées par FO a été signé par l'ensemble des organisations syndicales, à l'exception toutefois de la CFDT : à cet égard aussi, un point de fierté et de satisfaction syndicale.

Lors de la réunion du **15 décembre 2022**, un accord de branche relatif au **harcèlement au travail** a été signé par l'ensemble des partenaires sociaux. Ce sujet, hautement sensible et, hélas, d'actualité permanente, a figuré à l'ordre du jour de toutes les réunions depuis celle du **17 mars 2022** et chacune des organisations syndicales a pu apporter sa pierre à l'édifice. Le CSN a procédé à une large communication concernant cet accord : tutoriel

mis en ligne sur le portail Réal, article dans NVP... Espérons qu'il a été transmis à tous les salariés par leurs employeurs et que ces derniers le prendront en considération en cette période quelque peu délicate que rencontre la profession.

L'ordre du jour de la réunion du **16 février 2023** comportait, comme d'habitude, l'étude du **rapport de branche pour l'année 2021** mais également, comme je vous l'avais annoncé l'année dernière, celle d'un **rapport simplifié pour 2022** dont les données ont permis de procéder d'une manière plus tangible à la négociation sur la **revalorisation de la valeur du point**.

Contrairement à la « bataille rangée » qui avait tenu lieu de négociations lors de la réunion du **15 septembre 2022** au cours de laquelle avait été débattue l'application de la clause de sauvegarde en pleine période d'inflation, c'est dans un climat apaisé qu'un accord est rapidement intervenu, prévoyant une augmentation de la valeur du point de **3,5 %**. Cette augmentation a été acceptée par l'ensemble des organisations présentes, à l'exception de la CGT.

Un commentaire d'appréciation : certes cette augmentation ne compense pas l'inflation mais elle est tout de même d'un niveau significatif et, comme je l'ai dit, a été « honnêtement » négociée.

Il faut pourtant ajouter que cette facilité de négociation nous laissait perplexes et que cette perplexité s'est trouvée accrue par les déclarations, très alarmistes, du chef de file de la délégation patronale

lors de presque toutes les réunions qui ont suivi : notre crainte portait évidemment sur l'application de la clause de sauvegarde et, comme je le relaterai plus loin, hélas nous avons bien raison !

Lors de la réunion du **16 mars 2023**, sur proposition du CSN, une motion conjointe (notaires et organisations syndicales) pour la **sauvegarde de la CRPCEN** a été adoptée. En l'occurrence, les notaires n'ont pas hésité à « mouiller le maillot » et à abandonner leur sacro-sainte politique de ménager la chèvre et le chou. En introduction, j'ai parlé de comportement « bizarre » de certaines organisations syndicales : ici la CFDT en a fait la démonstration : enfin, ce qui compte est que tout s'est finalement « arrangé » !

Lors de cette même réunion, en complément de l'accord de branche relatif au harcèlement au travail conclu en décembre, la **discrimination** a été portée à l'ordre du jour ainsi qu'à celui de toutes les réunions jusqu'à celle du **13 juillet** au cours de laquelle un accord de branche a été régularisé par l'ensemble des partenaires sociaux, accord qui devrait faire l'objet de la même diffusion que celui relatif au harcèlement. Les revendications de FO relatives à la discrimination syndicale ainsi que celle à l'encontre des seniors ont été prises en compte.

Ci-dessus, j'ai introduit un commentaire d'appréciation – je vais en faire de même à ce sujet. Les deux accords portant, le premier sur le harcèlement, le second sur la discrimination, sont de bons





accords pour lesquels le CSN a parfaitement « joué le jeu » : il est vrai qu'il y trouvait certainement un « intérêt politique » par rapport aux Pouvoirs publics mais il faut tout de même saluer cette démarche – si cela pouvait être le cas en toute circonstance !

Lors de cette même réunion du **16 mars**, les partenaires sociaux ont régularisé un accord de branche prorogeant, jusqu'au 31 décembre 2023, celui du 11 juillet 2019 relatif à la **participation financière des employeurs à la formation professionnelle** dont la durée avait déjà été prorogée à deux reprises.

Lors de la réunion du **25 mai 2023**, afin de se conformer aux dispositions légales, les partenaires sociaux ont régularisé un avenant relatif à la modification de la **période d'essai des cadres**, désormais d'une durée de 4 mois, renouvelable une fois pour une durée maximale de 2 mois.

A l'ordre du jour de la réunion du **22 juin 2023**, à la demande de la CFTC, figurait la modification des **congés pour événements familiaux**. Les propositions du CSN ainsi que les contre-propositions de la CFTC et de FO ayant fait l'objet d'un consensus, un accord de branche a été régularisé par les partenaires sociaux, à l'exception de la CGT, lors de la réunion du **13 juillet**.

Nous redoutions cette démarche de la CFTC car, d'expérience, nous savons qu'il est toujours dangereux de « titiller » le contenu de la Convention Collective ce qui peut entraîner des pertes d'avantages sociaux : ici, comme précédemment indiqué, le CSN s'est comporté correctement et le mécanisme nouveau semble mieux adapté aux diverses situations sociologiques modernes.

Préalablement à la réunion du 21 septembre 2023 au cours de laquelle, comme chaque année à pareille époque, est abordée l'application de la clause de sauvegarde, FO avait réussi, après avoir « calmé les ardeurs » de certaines organisations syndicales, à constituer une intersyndicale soudée, déterminée à obtenir une augmentation de la valeur du point de 1,30 %, représentant la différence entre l'inflation au 31 août (4,80 %) et l'augmentation obtenue lors des négociations du mois de février (3,50 %).

Hélas, aucune négociation n'a été possible. Après avoir décrit d'une manière quelque peu dramatique la situation du notariat, le CSN a déclaré ne pas pouvoir nous proposer une quelconque augmentation de la valeur du point, au grand dam des organisations syndicales qui ont manifesté leur mécontentement et leur indignation. En fait, comme je l'ai dit plus haut, nous

n'avions guère d'espoir : donc nous n'avons pas été déçus !

Les vraies questions sont de savoir si le CSN maîtrise bien les conséquences d'une telle « pingrerie » et s'il ne cède pas à une pression irréfléchie de la base : cet aspect pourra faire l'objet de débats en séance.

Lors de cette même séance du 21 septembre, le CSN a fait part aux organisations syndicales de son intention de supprimer le niveau E2 et de conserver uniquement celui E3 dans la catégorie « employés ». Bien entendu les organisations syndicales ont approuvé cette décision et un accord de branche sera présenté à la signature lors de la réunion du mois d'octobre.

Quelques commentaires, pour terminer, sur la **complémentaire santé** en rappelant d'abord, et une nouvelle fois, que la MCEN, mutuelle historique de notre profession, a notre faveur mais que, pour autant et par intérêt pour les collègues affiliés à APGIS, nous sommes tout à fait vigilants en la matière ce qui a été démontré par notre action pour permettre un meilleur fonctionnement du fonds « haut degré de solidarité » (HDS) lequel, avant nos nombreuses interventions, était utilisé en dépit du bon sens – j'y reviens un peu plus loin.

Lors de la réunion du **20 octobre 2022**, l'**APGIS** a présenté la situation du régime qu'elle gère maintenant depuis le 1er janvier 2016 : 1er contrat d'une durée de 3 ans qui a pris fin le 31 décembre 2018 et qui s'est soldé par un déficit de plus de 6 millions d'euros et 2ème contrat d'une durée de 5 ans depuis le 1er janvier 2019 qui prendra fin le 31 décembre 2023 et qui n'est toujours pas à l'équilibre.

Afin de tenter de retrouver cet équilibre, l'**APGIS** a demandé aux partenaires sociaux qui ont accepté à l'unanimité de procéder à une augmentation des taux de cotisation de l'ordre de 10 % répartie de la manière suivante :

- 6,90 % en application de la hausse du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS)
- et 3 % de majoration des taux de cotisation du régime conventionnel.

L'unique satisfaction de cette présentation a été de constater qu'après plusieurs années de revendications de FO, le fonds HDS est enfin utilisé correctement.

Lors de la réunion du **25 mai 2023**, l'**APGIS** a présenté ses comptes pour l'année 2022 ; ceux-ci sont toujours déficitaires : de l'ordre de 718.000 euros en ce qui concerne les actifs et de l'ordre de 100.000 euros en ce qui concerne les anciens salariés.

Pour justifier ce déficit, le représentant de l'**APGIS** a invoqué le report des actes médicaux de l'année 2021 et donc une forte hausse de la consommation sur des postes onéreux tels que les prothèses dentaires, l'hospitalisation, les recours à la médecine douce, les prothèses auditives... Il a déclaré que le retour à la normale du nombre d'actes médicaux ainsi que l'augmentation des cotisations pour l'année 2023 devrait ramener le régime à l'équilibre voire de le rendre bénéficiaire à la fin de cette année.

Ainsi que je vous l'ai précisé précédemment, le contrat signé entre les partenaires sociaux et l'**APGIS** s'achève le 31 décembre 2023. Par conséquent une nouvelle procédure d'appel d'offres a été déclenchée en ce début d'année afin de conclure un nouveau contrat à effet du 1er janvier 2024.

A maintes reprises, nous avons demandé au CSN de lancer une procédure d'appel d'offres **pour le choix de l'actuaire**, ce dernier indispensable pour l'organisation et le suivi de la procédure principale d'appel d'offres (celle relative au choix de l'organisme prestataire) en précisant que les honoraires de celui qui serait retenu pouvaient être mis à la charge de l'organisme recommandé pour le nouveau contrat de complémentaire santé.

En effet, nous ne souhaitons plus que l'actuaire choisi par le CSN lors de deux précédents appels d'offres soit de nouveau à la manœuvre en raison de ses turpitudes à l'encontre de la MCEN.

Le CSN n'a pas accepté notre proposition mais, constatant sans doute le rejet du précédent actuaire par la majorité des organisations syndicales, a proposé que le nouvel actuaire soit choisi par les partenaires sociaux.

Après avoir sollicité les organisations syndicales afin qu'elles lui communiquent chacune le nom d'un actuaire, le choix de ce dernier est intervenu lors de la réunion du **25 mai** : nous aurons l'occasion d'en reparler et, bien entendu en toute hypothèse, nous surveillerons son efficacité et, surtout, son impartialité. Bien évidemment celui des précédents appels d'offres a été évincé et, ainsi que nous l'avions suggéré, les honoraires de celui nouvellement choisi seront supportés par l'organisme de complémentaire santé qui sera recommandé par les partenaires sociaux – ainsi voilà une fois de plus la démonstration que notre organisation, alors que, comme je l'ai rappelé, elle n'est pas « franchement » concernée, a été « motrice » en la matière et a permis une amélioration sensible.

Une information de dernière minute : la procédure d'appel d'offres a été lancée par les soins du nouvel actuaire et seuls deux organismes ont fait acte de candidature : l'**APGIS** et la MCEN.

.....
III - En quatre points, je traiterai maintenant de la FORMATION PROFESSIONNELLE, de base ou tout au long de la vie, et des institutions ou organismes qui lui sont liées directement ou indirectement.

A - COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CNPEFP) et répercussions sur la FORMATION CONTINUE

Il est inutile de souligner que la formation continue est essentielle pour la pérennité de la profession ce qui suppose pour les salariés de cette dernière – cheville ouvrière indispensable – l'acquisition et/ou le maintien de leurs connaissances « opérationnelles » pour l'exécution des

tâches multiples et souvent complexes qui leurs sont confiées.

Pour la réalisation de cet objectif, la CNPEFP est – en tout cas devrait être – un instrument incontournable !

Je rappelle qu'il résulte de l'art. 30.1 de la Convention Collective Nationale du Notariat (CCNN) que la CNPEFP notariat a pour objet de promouvoir une politique active de l'emploi et de la formation dans la profession. Les conclusions et les accords contractuels qui résultent des travaux de cette Commission sont proposés à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) qui décide s'il y a lieu à leur intégration à la CCNN.

D'autre part cet article se réfère à l'Accord National Interprofessionnel sur la sécurité de l'emploi du 10 février 1969 qui précise notamment que notre CNPEFP a notamment pour but de définir les grandes orientations en matière de formation professionnelle continue et de formation en alternance et d'étudier l'organisation et l'amélioration des conditions de l'emploi dans la profession.

Voyons maintenant les points principaux à prendre en considération.

A.- La politique de l'emploi

1/ Etat des licenciements économiques

Quelques rappels sur les licenciements « économiques » : de 2016 à 2022 le nombre annuel de ces licenciements a toujours été faible évoluant de 1 à 25 à l'exception de l'année 2020 au cours de laquelle il s'est élevé à 60.

A partir de 2023 la tendance est haussière puisque fin août il a été notifié à la CNPEFP 90 licenciements économiques ce qui laisse penser que les difficultés économiques incitent nombre d'employeurs à recourir, à tort évidemment, à ce procédé.

Cette politique opportuniste, à court terme et, le plus souvent, uniquement motivée par la recherche pour les employeurs concernés du maintien de leur train de vie est un formidable handicap pour attirer les jeunes dans la profession et les y conserver : objectif que la CNPEFP s'efforce d'obtenir !

Bien trop souvent les « à-coups » économique-professionnels ne résultent que d'une orientation – rentable mais fragile (immobilier à tout crin par exemple) – donnée à l'activité par certains employeurs recherchant uniquement le profit au détriment des fondements du notariat : la **CNPEFP, si elle était entendue et dotée de moyens d'action efficaces, pourrait éviter cet écueil en**



permettant une bien plus grande adaptabilité aux évolutions économiques par la capacité de conduire toutes les missions dévolues au notariat.

2/ Etat des licenciements professionnels

L'article 12.2 de la CCNN dispose notamment que le licenciement doit, dans le mois de sa notification, être signalé par lettre recommandée avec AR, par l'employeur à la CNPEFP notariat sous peine de pénalités au profit du salarié. Il résulte des renseignements transmis à cette dernière que certains employeurs ne communiquent pas sur la catégorie des salariés licenciés ainsi que sur les motifs. Cette situation n'est pas admissible.

S'agissant des données chiffrées, environ 150 salariés subissent annuellement un licenciement professionnel. Ce chiffre est constant depuis des années malgré l'augmentation des salariés.

Inquiétante est l'augmentation des licenciements pour insuffisance professionnelle qu'elle prenne l'appellation d'incompétence, de manque d'efficacité ou d'inaptitude professionnelle. **Ici aussi est démontrée l'importance d'une formation réellement efficace qui limiterait drastiquement cette pratique et le rôle, en la matière, de la CNPEFP n'a pas besoin d'être souligné !**

Dans nombre de situation il faut se poser la question de savoir si tous les employeurs remplissent bien leurs obligations en matière de formation professionnelle continue.

La réponse est sans conteste – non – ce qui démontre la mécompréhension de nombre d'entre eux sur le sujet : pour sourire, si l'on peut dire, et illustrer le propos, souvenons-nous qu'il y a quelques années encore, les instances professionnelles souhaitaient embaucher des jeunes « hors notariat » pour les former en ... 70 heures et prêts à l'emploi.

Autre inquiétude : l'augmentation des licenciements pour inaptitude physique. Ce licenciement intervient après un avis de la médecine du travail jugeant le salarié inapte à poursuivre son activité professionnelle. Cet avis peut être rendu après une maladie professionnelle, un accident du travail ou à la suite de tout état physique ou mental rendant impossible la poursuite du contrat de travail par le salarié. En d'autres termes, cette rupture du contrat de travail intervient pour les salariés ne pouvant plus mener leurs missions à bien et dont le reclassement est impossible au sein de l'office notarial.

Cette augmentation résulte, pour l'essentiel, de très mauvaises conditions de travail auxquelles l'employeur ne remédie pas, quand il n'en est pas la cause ... !

Pour terminer cette rubrique, deux points.

- D'abord, depuis le début de cette année, il est inquiétant de constater l'augmentation des licenciements professionnels de salariés de la catégorie Cadre et de notaires salariés. D'un côté le nombre de salariés augmentent mois après mois, en tout cas jusqu'à présent, et de l'autre on licencie des cadres remplacés par des salariés coefficient T1 ou T2.
- D'autre part, nous dénonçons les pressions exercées sur certains salariés afin de provoquer des départs volontaires : attitude globalement inadmissible et, plus particulièrement, pour notre profession en fonction des principes qui l'animent – ou, qui devraient l'animer !

3/ Les demandeurs d'emploi

Il résulte des différentes données de la CRPCEN que le nombre de demandeurs d'emplois, depuis des années, se stabilise, au total, entre 4000 et 4500. Si l'on soustrait les licenciements économiques et professionnels, il ne faut pas être grand clerc pour en déduire qu'une bonne partie de ces demandeurs d'emplois ont fait l'objet d'une rupture conventionnelle.

4/ Projet d'une enquête sur la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Souvenons-nous que la qualité de vie au travail dans les offices notariaux est non seulement un enjeu pour tous mais aussi une condition essentielle pour améliorer le recrutement et le pérenniser !

Vis-à-vis de cet enjeu, ce sera le thème de la prochaine enquête qui sera sollicitée par la CNPEFP auprès de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du notariat (OPMQN), dont je parle dans la rubrique suivante, et qui aura pour objet la réalisation d'une étude spécifique à la branche notariale afin de mesurer la qualité de vie au travail (QVT) des salariés.

Aujourd'hui force est de constater dans le notariat des tensions sur le recrutement et la fidélisation des salariés constatée par des taux de turnover en hausse. Dans ces conditions, la QVT devient un enjeu incontournable pour le notariat qui doit non seulement attirer des salariés mais aussi les garder. Avec des

angles d'approche différents, c'est bien la question de la QVT qui se pose dans une période où les salariés interrogent de plus en plus leur relation au travail. Celle-ci est d'autant plus prégnante que les tensions sur le marché de l'emploi dans le notariat se renforcent.

La CNPEFP doit donc aborder ce thème afin de donner des éléments d'analyse et de compréhension aux membres qui la composent pour qu'ils puissent agir et diffuser cette analyse.

Cette enquête devra notamment explorer le ressenti des salariés au travers de quatre baromètres.

- Bien-être au travail
- Implication au travail des salariés
- Exposition aux causes de stress professionnel
- Climat social de l'office

Il faudra également y adjoindre l'impact du numérique sur le sujet.

Etapes, objectifs et résultats attendus

- Première étape : construction du questionnaire à destination des salariés. L'objectif est de déterminer les critères et les indicateurs qui serviront à mesurer la qualité de vie au travail des salariés et de définir le questionnaire à destination des salariés.
- Deuxième étape : transmission des questionnaires. Cette étape est particulièrement importante car elle doit permettre de collecter un nombre suffisant de réponses pour être significatif et représentatif de l'ensemble des salariés du notariat.
- Troisième étape : l'analyse des réponses. L'objectif est d'analyser quantitativement et qualitativement les réponses au questionnaire au regard des critères et indicateurs retenus.
- Quatrième étape : présentation du rapport. Le moment venu, la CNPEFP devra valider le rapport.

Il est donc primordial pour les partenaires sociaux de la CNPEFP de disposer d'indicateurs pour mesurer la qualité de vie au travail dans notre branche professionnelle afin de pouvoir déterminer les actions à entreprendre afin de l'améliorer au bénéfice des salariés et des offices notariaux.

5/ L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Les OPMQ ont été créés par l'ANI du 05 décembre 2003 et celui « autonome » du notariat fonctionne effectivement seulement depuis 2020 alors que son « acte de naissance » avait été acté dans la CCNN bien avant.

Cet OPMQ doit, normalement, dresser des panoramas prospectifs des métiers

et qualifications de la branche notariale. Depuis cette date, la CNPEFP a sollicité plusieurs enquêtes quantitatives et qualitatives.

Il n'est pas inutile de rappeler les missions principales de cet organisme

- Observer l'évolution de l'emploi, des métiers, des compétences nécessaires dans les différentes activités de la branche du notariat
- Anticiper leurs évolutions
- Elaborer des référentiels pour la certification
- Diffuser les travaux produits

B.- La politique de la formation professionnelle

Je la déclinerai en plusieurs rubriques mais il faut garder deux choses à l'esprit.

- J'ai signalé la première au II qui précède traitant de la C2PNI : cette Commission a en charge la refonte de la formation professionnelle continue et plusieurs accords ont déjà été signés ou sont en cours de négociation. Je renvoie donc à cette rubrique II en insistant cependant sur ce qui nous semble une nécessité impérieuse : une meilleure synergie devrait être établie entre la C2PNI et la CNPEFP car il en résulterait des solutions encore mieux adaptées aux besoins professionnels de la formation !
- La seconde est d'évidence : tous les points en question doivent être corrélés car ils présentent une forte interdépendance.

CQP et RNCP

Il faut s'en réjouir, après une période d'atermoiements, d'hésitations, de cogitations « dans tous les sens », la CNPEFP a officiellement mandaté l'OPCO-EP pour un appui technique concernant le processus d'inscription des Certificats de qualification professionnelle Formaliste et Comptable-taxateur au Registre National des Certifications Professionnelles (RNCP) géré par France compétences.

Je ne reprendrai pas ici les nouvelles modalités d'enregistrement au RNCP fixées par la loi du 5 septembre 2018 – notre « spécialiste » en la matière pourra les exposer lors de l'Assemblée générale – qui sont devenues complexes et nécessitent cet appui technique tout particulièrement en raison des impacts sur la mobilisation du Compte Personnel de Formation (CPF).

La CNPEFP a décidé de profiter de ce processus pour réactualiser les référentiels métiers et compétences.

La balle est maintenant entre les mains de l'OPCO-EP. Le chemin sera long car il y aura lieu de réactualiser les référentiels métiers/compétences, de créer les référentiels d'évaluation, de mettre en place les jurys d'examen, de réactualiser les prérequis, les modalités de contrôle, le suivi des cohortes etc.

La CNPEFP a également :

- a) décidé, s'agissant de l'organisme qui allait dispenser la formation, de procéder à un appel à concurrence ;
- b) souhaité une promotion plus active de nos deux CQP et une sensibilisation accrue de la profession vis-à-vis de l'utilité d'un parcours via le contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Relations CNPEFP/OPCO-EP (compte tenu de ce qui précède et que je le signale, le lien entre les deux rubriques est d'évidence)

Je ne reprendrai pas l'historique de la transformation du FATTIF en OPCA ACTALIANS (devenu OPCO-EP depuis la loi de 2018 précitée – voir ci-après) et me contenterai de préciser qu'il n'intervenait que très rarement aux réunions de la CNPEFP : sa principale mission étant l'encaissement des contributions légales, conventionnelles et volontaires des fonds de la formation.

Suite à la loi du 5 septembre 2018 : changement de paradigme.

Les OPCO deviennent « OPCO » (opérateurs de compétences) et ils ont notamment pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'apporter un soutien technique aux branches adhérentes pour établir la GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) et pour déterminer les niveaux de prise en charge (NPEC) des contrats d'apprentissage ;
- d'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leur mission de certification ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

La grande nouveauté est que l'apprentissage entre dans le Code du travail et surtout dans le système de la formation professionnelle : les OPCO sont maintenant « à la manœuvre » sur ce segment.

Pour toutes ces raisons, il est légitime que l'OPCO-EP devienne un partenaire de notre CNPEFP même si au début, nous entendions des bruits comme « intrusion » ... L'eau a coulé sous les ponts puisqu'aujourd'hui, et on ne peut que s'en « réjouir », l'OPCO-EP est invité pratiquement à toutes les réunions de la CNPEFP pour les sujets le concernant et ces derniers sont très nombreux compte tenu des nouvelles missions qui lui a été confiées par la loi de 2018 mais également des nouvelles attributions de la CNPEFP et notamment la détermination des NPEC, la promotion de l'apprentissage, les missions de certification, la mise sur rail de l'OPMQ notariat, etc.

APPRENTISSAGE

Les Pouvoirs publics – sûrement pour des raisons d'efficacité mais, peut-être, aussi d'opportunité – en font « un cheval de bataille ».

Pour nous c'est indiscutablement une à piste à suivre – probablement même à privilégier – mais dans un cadre très structuré afin d'éviter des dérives, en particulier celle qui « hante » certains employeurs et qui consiste à considérer les apprentis – lesquels sont en priorité des étudiants en formation – comme des salariés purs et simples afin, tout en touchant des aides substantielles, de réduire le coût de la main d'œuvre sans se préoccuper, le moins du monde, de l'objectif formation notamment en occultant les obligations liées à la maîtrise de stage (mission tutorale et/ou de maître de stage).

Ces généralités indispensables énoncées, il faut préciser qu'il y a là un domaine inconnu du notariat il y a encore quelques années mais les instances professionnelles et la CNPEFP réfléchissent sur son développement.

L'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation – ces derniers usités de longue date) est une méthode d'enseignement à part entière et il est certain qu'elle est tout aussi honorable, et sans doute aussi efficace, qu'un enseignement plus théorique.

Quelques précisions (je n'entrerai pas dans le détail et, comme déjà indiqué plus haut, des précisions pourront être données en AG)

- A métier égal, les jeunes issus de l'alternance sont moins souvent au chômage : cela signifie que sur un marché du travail devenu extrêmement concurrentiel, l'alternance est un argument qui plaît aux entreprises mais l'erreur serait de considérer l'alternance et l'apprentissage comme la solution miracle.

- Pour revenir aux fondements de l'alternance : il s'agit d'une méthode pédagogique particulièrement adaptée pour des élèves parfois en échec ou simplement mal à l'aise avec l'enseignement scolaire classique : cela étant dit, l'alternance a toujours concerné des formations d'excellence – les plus « prestigieuses » dans le notariat en sont un exemple – encore faut-il disposer d'une bonne base en matière de formation initiale.
- Par ailleurs, il est indispensable que le jeune qui décroche son diplôme par la voie de l'alternance bénéficie exactement du même traitement que celui issu d'une formation classique avec, lui aussi, une rémunération attractive et évolutive.

BOUGE TON AVENIR *(formule choc ou poudre aux yeux ?)*

Le site « Bouge ton avenir » a été développé dans le cadre d'une Convention Cadre de Coopération signée par le Ministère de l'Education Nationale, de la Jeunesse et des Sports et le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation ainsi que l'OPCO-EP, acteur majeur de l'emploi et de l'insertion.

Il s'agit d'un site développé pour faire découvrir des métiers qui ont un véritable besoin de recrutement à court ou moyen terme. Il a pour objectif d'aider au mieux dans leur orientation professionnelle ceux qui le consultent. Ce site comprend des outils pour réussir l'orientation professionnelle : fiches métiers, carte interactive des formations, immersion virtuelle 360° dans le monde du travail, conseils pratiques et vidéos de témoignage d'alternants.

Un certain nombre de branches professionnelles sont déjà partenaires de Bouge ton Avenir et, dans sa séance de juin dernier, la CNPEFP a donné son accord pour que le Notariat intègre ce site : nous aurons ainsi la réponse à la question que je pose en exercice.

PRO-A *(bilan et avenir de ce dispositif)*

Après deux années de travail sur ce dossier et une enquête diligentée auprès de l'OPMQ, la CNPEFP a transmis ces propositions de formations éligibles à la CPPNI en mai 2022. Il est ici rappelé qu'il s'agit de certifications professionnelles enregistrées au RNCP faisant bénéficier au salarié d'une promotion sociale ou professionnelle. Cette liste a été validée par la CPPNI et fait l'objet d'un accord collectif de branche signé en juin 2022. L'arrêté du 14 novembre 2022 a acté

l'extension de cet accord conclu dans le cadre de la CCNN. Sur les 34 formations proposées par l'accord de branche seule la certification DEUST Professions immobilières RNCP 2920 a été exclue de l'extension.

Malheureusement : fin août 2023, aucune formation Pro-A n'a été conclue !

Les instances professionnelles voyaient dans ce parcours le « Graal » pour compenser la suppression du DIF qui avait été détourné de son objectif initial. Le parcours Pro-A est atypique. Il s'intègre dans l'alternance et s'assimile au contrat de professionnalisation. Par contre il s'adresse à des salariés en CDI. Le salarié qui souhaite s'engager dans la Pro-A doit convenir avec l'employeur d'un avenant à son contrat de travail. On va donc négocier la situation du salarié à l'issue du parcours « Pro-A » et en cas d'obtention du titre professionnel ... le poste et le salaire ! Il faut ici rappeler que ce salarié sera absent pour une certaine durée en fonction du diplôme visé.

Les contraintes initiales sont évidemment très lourdes et bien que les instances professionnelles aient remué ciel et terre pour l'obtention de cet accord, ce dernier est aujourd'hui un « flop » : souhaitons néanmoins bon vent à ce dispositif.

DETERMINATION DES NIVEAUX DE PRISE EN CHARGE (NPEC) DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE *(lien évident avec ce qui précède)*

La loi du 5 septembre 2018 a confié aux CNPEFP la mission de déterminer les niveaux de prise en charge (NPEC) des coûts-contrats d'apprentissage : précision étant ici faite que France compétences – donc les Pouvoirs Publics – ont toujours le dernier mot !

Ce travail a été accompli en 2020 et 2022 : globalement seulement 5% des certifications professionnelles ont fait l'objet de recommandations de la part de France compétences.

Contrairement à ce qui était prévu, France compétences vient de solliciter, en plein été 2023, les CNPEFP pour qu'elles se positionnent sur les certifications professionnelles qu'elle juge non-conformes alors qu'elles l'étaient en 2022 ! Cherchez l'erreur !

En fait la raison est simple : face au déficit abyssal de France compétences sur le segment de l'apprentissage (plus de 5 milliards d'euros en 2022), les Pouvoirs publics ont baissé les NPEC de 5% le 1er juillet 2022 puis le 1er avril dernier et ce n'est pas un poisson.

L'Etat souhaite augmenter le nombre

d'apprentis mais rechigne à dégager des budgets en conséquence : à nouveau cherchez l'erreur !

Le 10 juillet 2023, les Administrateurs de France compétences, parmi lesquels siège celui désigné par la Confédération FO, se sont réunis pour un C.A. exceptionnel dont le point majeur de l'ordre du jour était la nouvelle baisse des NPEC des coûts-contrats d'apprentissage en septembre 2023. Fin juin 2023, toutes les organisations syndicales et patronales avaient demandé le report de la baisse des NPEC à avril 2024 afin de laisser un temps suffisant à France compétences pour revoir la méthode de définition des NPEC et établir un calendrier en cohérence avec l'activité des CNPEFP.

La surprise a été grande le 10 juillet dernier : le Président de France compétences a annoncé que la nouvelle baisse des NPEC ne donnerait pas lieu à une délibération mais à un simple débat entre les Administrateurs puisque l'Etat avait d'ores et déjà arrêté la date et le pourcentage de la baisse !

Ainsi, les nouveaux NPEC seront effectifs à compter de septembre 2023 et viseront une baisse globale de 5,2% : le Gouvernement a délibérément choisi de restreindre le rôle et le pouvoir des Administrateurs notamment des interlocuteurs sociaux mais également des CNPEFP auxquelles on dicte « le NPEC » ! Dans ces conditions quels sont encore les pouvoirs des CNPEFP en matière de détermination des NPEC ?

Considérant que cette manière de procéder était irrespectueuse à l'égard des partenaires sociaux, FO a annoncé qu'elle s'opposerait à la nouvelle baisse des NPEC tant sur le fond que sur la forme de cette décision. Convaincue de l'incohérence de la politique appliquée par le Gouvernement qui souhaite atteindre le million d'apprentis tout en sous-dotant la section apprentissage, FO a voté contre les délibérations électroniques définissant les nouvelles recommandations des NPEC. FO appelle le Gouvernement à penser le financement de la formation professionnelle à la hauteur de ses ambitions.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR VIS-A-VIS DES FORMATIONS « OBLIGATOIRES » DU PLAN DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES (PDC) *(je terminerai cette rubrique par ce sujet)*

Réunie le 6 décembre 2022 en réunion plénière, la CNPEFP a notamment



M. DESKEUVRE de la Basoche Belge

abordé le sujet du Plan de développement des compétences (PDC) et de l'entretien professionnel. Au regard des chiffres en notre possession, il semblerait que le départ en formation des salariés du notariat soit très inférieur aux années 2010 à 2019 alors que le PDC est un levier de performance au profit de la profession.

La CNPEFP ayant notamment pour tâche de promouvoir une politique active de l'emploi et de la formation dans le notariat, ses membres ont décidé d'adresser une missive au Conseil supérieur du notariat le 6 février 2023 : s'en est suivi un échange de correspondances dans lesquelles étaient notamment visés : [le plan de développement des compétences](#) et [l'entretien professionnel](#).

Dans sa réponse du 17 avril 2023, la Présidente du CSN déclare notamment : « *Comme vous le savez, notre profession attache une grande importance à la formation professionnelle des collaborateurs qui travaillent dans les offices, condition évidente du maintien des compétences. Je vous remercie donc de m'avoir alertée sur ce sujet auquel je resterai vigilante.* »

Fort de cela, une note a été adressée par notre représentant à la CNPEFP aux membres de cette dernière. Cette note établissait un bilan de la situation et présentait diverses propositions.

Hélas, malgré de belles paroles, les chiffres et les faits sont là : depuis 2020, **les salariés du notariat boudent les actions de formation et il faut impérativement mettre en œuvre des mesures pour remédier à cette situation catastrophique.**

B - LA FORMATION DE BASE

Hélas, trois fois hélas, voilà une rubrique particulièrement courte !

Dans mon rapport moral de l'an dernier, auquel je renvoie j'avais fait état des évolutions néfastes en la matière et j'avais parlé d'amertume et de tristesse ! Ces sentiments sont encore plus profonds cette année.

En raison des vicissitudes, incompréhensions, bêtises, malveillances – j'en passe et des meilleures – dont je faisais état lors de l'Assemblée générale en 2022, la FGCEN-FO se trouve pratiquement exclue totalement de ce secteur pourtant fondamental pour la profession ainsi que pour ceux qui y travaillent.

Pour être précis, c'est quasiment toute représentation syndicale réelle qui a disparu puisque nous ne disposons plus que d'un poste de suppléance et que ce titulaire ne siège pas et rencontre, en outre, toutes les difficultés du monde pour obtenir les documents (dossiers et PV) indispensables pour la compréhension du suivi de l'institution et rendre sa participation, si elle devenait nécessaire, efficace : ce n'est pas une consolation mais un état de fait dramatique.

C'est aussi une catastrophe et une honte

quand on mesure le rôle que notre organisation syndicale a joué en la matière et depuis l'origine de la réforme de 1973 !

La situation se résume en quelques éléments : nous avons à nouveau un représentant dans le jury de l'ECCT (Examen de Contrôle des Connaissances Techniques) et, surtout comme dit ci-dessus, seulement un membre suppléant dans le Conseil d'administration de l'INFN (Institut National des Formations Notariales – organisme de direction de la formation de base).

Dans ces conditions, nous ne pouvons plus jouer aucun rôle en la matière ni exercer la moindre influence : les résultats s'en feront sentir, je vous l'assure.

Dans mon rapport de l'an dernier, je faisais état d'une victoire à la Pyrrhus : nous avons fini par « arracher » la possibilité pour les notaires salariés de siéger en qualité de représentant du personnel mais le renouvellement dans ledit Conseil d'administration étant intervenu postérieurement à cette modification nous sommes de fait écartés pour 4 ans, c'est-à-dire jusqu'au prochain renouvellement en 2026, sauf à ce que des membres actuels démissionnent en cours de mandat ou soient nommés notaires libéraux.

Espérons, mais sans grande illusion, qu'à cette date nos représentants pourront réintégrer cet organisme – l'espoir fait vivre.

Sur ce sujet, je m'en tiendrai là : il est aisé d'en comprendre le pourquoi lié à l'absence d'informations directes.

Je dirai seulement que la fusion, en une

seule, des deux voies principales d'accès au diplôme de notaire progresse lentement – c'est le moins que l'on puisse dire – car l'arrêté d'application du décret modificatif prévoit une mise en œuvre pour la rentrée universitaire 2024.

C - INAFON

ACTIVITES 2022 – 2023

2022 était l'année des 50 ans d'INAFON et celle du changement dans l'organisation décidé par le Conseil d'administration auquel notre Fédération n'a pas adhéré.

Renouvellement du conseil d'administration et du bureau

Philippe FLU et Mireille RIVIDIC ont remplacé Anne-Marie PAQUET et Serge BAUMANN au Conseil d'administration d'INAFON suite à l'assemblée générale du 10 juin 2022.

Nouvelle organisation d'INAFON et recrutements

À la suite de la réforme de la formation professionnelle de 2018, le passage à un nouveau modèle basé sur l'économie de marché dans un domaine ultra concurrentiel a été décidé afin de garantir l'avenir et l'adaptation d'INAFON. La subrogation a été abandonnée. Le digital et les formations à distance sont désormais ultra majoritaires, à côté des formations en présentiel, sans sacrifier au maillage territorial. Pour accompagner ce nouveau mode de fonctionnement, des recrutements ont été effectués et le territoire découpé en 5 grandes zones.

Un responsable commercial a été recruté au niveau national et un poste de responsable pédagogique et scientifique

a été créé au niveau de chaque région, assisté de deux ou trois personnes et d'un responsable de développement commercial.

Une facturation directe des stages a désormais été mise en place pour anticiper les difficultés de prise en charge et de remboursement des stages par l'OPCO-EP, INAFON reprochant à l'OPCO-EP de ne plus prendre en charge tous les stages et l'OPCO-EP reprochant à INAFON de ne pas respecter le cahier des charges et les conditions de prise en charge de certains stages.

Départs et arrivées

Un nouveau Directeur général, M. Jean-Didier AZINCOURT, a été nommé pour remplacer Pascal PAGOT, parti à la retraite. Il est appuyé dans ses fonctions par une équipe de direction opérationnelle comprenant une Directrice administrative, un Directeur commercial et une Directrice de l'innovation. La mission du nouveau Directeur général était donc de réorganiser stratégiquement et structurellement l'Institut.

Dans le cadre de ce projet de réorganisation, des conflits entre la direction et 4 responsables de Centre ont vu le jour. Conflits qui ont abouti au licenciement de ces 4 responsables décidé par les membres du Bureau et le Directeur général. Licenciements auxquels les représentants de la FGCEN étaient opposés mais ces derniers étant en minorité et ne faisant pas partie du Bureau, n'ont pu qu'en prendre acte à posteriori.

Activité pédagogique de l'année 2022

85 % des sessions ont été réalisées en Visio formation même si des propositions

de formations en « présentiel » étaient maintenues sur l'ensemble du territoire. Certaines formations en « présentiel » ont même dû être annulées, faute d'un nombre suffisant de participants.

Le constat a été fait que les formations en « présentiel » rencontraient de moins en moins de succès au bénéfice des formations en « distanciel ».

Les causes en sont certainement diverses notamment pour réaliser des économies de frais et de temps relatives au transport, l'hébergement, les repas, la garde d'enfants, etc. ...

Certains le déplore, mais c'est un constat.

Une conviction est désormais également acquise selon laquelle la dimension locale et territoriale doit conserver tout son sens à travers trois formats pédagogiques déterminés : les stages intra d'une part, les stages commandés d'autre part et enfin les universités départementales.

Il est ainsi à noter une reprise ciblée du présentiel en 2022 avec la commande d'universités départementales. Les instances commanditaires ayant privilégié les ateliers en présentiel, ce format a donc été imposé aux participants. Sur la base de ces commandes, le coût direct des stages en pourcentage a donc été sensiblement à la hausse par rapport aux exercices précédents. L'explication se trouve principalement par des coûts plus importants de défraiements des formateurs mobilisés du fait du contexte inflationniste déjà naissant l'an dernier.

Au-delà de ces observations générales liminaires et de tendances, les principaux items d'activité pédagogique de



S. FOREST et Ph. AUZOU FGCEN-FO

l'année 2022 se sont traduits en chiffres comme suit :

Nombre de sessions : 1.498 sessions
Nombre total de stagiaires : 26.824
Nombre de collaborateurs formés : 19.566 (22.639 en 2021)
Nombres de notaires formés : 7.196 (7.234 en 2021)
Nombre de demandeurs d'emploi : 62 (8 en 2021)
Pour un total : 246.675 heures / stagiaires (243.013 h/stagiaires en 2021)
Total de formateurs intervenus : 177 (178 en 2021)

Universités départementales : 6
Nombre d'ateliers INAFON : 61
Stages commandés Instances : 109
Nombre de stagiaires : 2.717

Stages intra : 59
Nombre de stagiaires : 1.007

Sessions ANF : 46
Nombre de stagiaires : 1.786

Université Nationale Famille Immobilier :
Participants en présentiel : 600 participants
Ateliers : 40

Nouveaux formats pédagogiques :
Visio Focus et Solutions : 102 sessions / 927 stagiaires en Visio Focus / 81 stagiaires en Visio Solution
Formations 100 % métiers : 116 stagiaires

Offre diplômante et cursus longs
DU, Master 2 Notarial en formation continue, Titre RNCP 7 : 130 stagiaires
Assistants de clerks : 22 stagiaires
Ces items illustrent une production pédagogique dense.

Situation financière de l'année 2022
L'ensemble des produits s'élèvent à 10.195.318 € HT (pour mémoire, 9.698.178 € HT en 2021). Le chiffre d'affaires global est supérieur à l'estimé du budget 2022 (10.000.716 € HT).
Les recettes stages (hors universités départementales et hors National) s'élèvent globalement à 7.673.800 € HT. (Pour mémoire 8.541.221 € HT en 2021).
Les commandes d'Universités départementales ont généré des recettes à hauteur de 553.653 € HT (pour mémoire, 82.960 € HT en 2021).
L'activité des services centraux du National a généré un chiffre d'affaires en nette progression à hauteur de 1.965.226 € HT (pour mémoire 1.073.997 € HT en 2021).
Le chiffre d'affaires 2022 augmente de l'ordre de 5 % par rapport à 2021.
La variation du réalisé entre les 2 exercices comptables s'élève à 494.500 € HT.

Le coût direct des stages (hors National) par rapport au chiffre d'affaires s'élève à 31 %.

La masse salariale du personnel administratif est en hausse dans son ensemble de 10 %.

Le résultat final consolidé de l'association en 2022 dégage un bénéfice de 748.108 € (pour mémoire, 876.878 € en 2021).

Tour de France des CPG

Le Président du Conseil d'Administration Maître ARNAUD a invité, par courrier des 9 et 16 décembre 2022, les membres des divers CPG à participer à une réunion dans chaque région. Peu de succès en retour à ces réunions, sans doute la conséquence du licenciement de 4 responsables de centre et de la réorganisation de l'Institut.

ACTIVITES 2023

On observe un ralentissement de l'activité aux mois de mars et d'avril. La marge sur coût du stage est en baisse et les charges administratives ont été estimées à l'identique. La prévision du résultat d'exploitation est de 808 585 € et le résultat de l'exercice de 656 000 € environ. Les résultats financiers sont en baisse.

Le coût du stage risque d'être plus élevé car il y aura sans doute plus de retour au « présentiel ». De plus, la politique de l'OPCO-EP a changé : financement des visioconférences moindre que le présentiel : 15 € en visioconférence et 30 € en présentiel.

Indicateur des performances des filières

Les stages pour les filières « famille » et « immobilier » sont celles qui génèrent le plus de chiffres d'affaires. Il faudrait développer l'informatique et la bureautique : word, excel, même si la marge est moins élevée.

La concurrence d'offres de formation de la part de concurrents à INAFON est de plus en plus grande. Les notaires reçoivent de nombreux mails notamment de l'ADSN, d'ADENOV, du CRIDON et d'organismes de formation.

Il existe une marge de progression sur des activités historiques d'INAFON.

Réception des locaux d'AIX EN PROVENCE :

La livraison des locaux à Aix-en-Provence initialement prévue au 30 mars 2023 n'a pas eu lieu et devait être reportée au 30 juin 2023, en raison principalement du fait, que l'entreprise de gros œuvre a été placée en liquidation judiciaire, par décision du tribunal de commerce en date du 5 septembre 2022.

Dégradation de la position de l'institut sur le marché global du notariat

Environ, 80 000 personnes sont salariées dans le notariat (notaires et salariés). Au 1er semestre 2022, INAFON a touché 33 % des offices, 27 % des notaires et seulement 15 % des collaborateurs. Alors que l'obligation de formation continue de 2 jours par période de 4 ans, prévue à l'article 29 de la Convention Collective du Notariat, devrait conduire à avoir une moyenne de 25 % des collaborateurs en formation chaque année.

Ces formations ont-elles lieu dans d'autres organismes de formation ?

Le réflexe INAFON n'existe plus chez les jeunes.

Jetons de présence

Lors du Conseil d'administration du 22 mars 2023, il a été décidé le maintien du versement des jetons de présence pour tous les administrateurs d'un montant de 300 € nets de prélèvement, INAFON supportant les charges afférentes.

Tous les administrateurs ont voté POUR cette disposition, à l'exception de nos deux représentants qui ont voté CONTRE et qui avaient proposé la suppression de ces jetons de présence, INAFON étant une association à but non lucratif et non une société commerciale.

Proposition de modification des statuts

Philippe FLU lors de l'un des premiers Conseil d'Administration auquel il a pris part, a rappelé que son Organisation Syndicale, FO souhaitait depuis plusieurs années déjà (ce projet ayant déjà été proposé par Serge BAUMANN et Anne-Marie PAQUET, nos anciens membres), actualiser les statuts d'INAFON avec l'intégration des 3 autres Organisations Syndicales, désormais représentatives dans la profession suite aux dernières élections TPE : la CFTC, l'UNSA et la CGC.

Le collège des notaires n'y était « a priori » pas opposé mais ne souhaitait pas que le nombre de représentants des salariés soit supérieur à 6 (afin que le nombre actuel des membres du Conseil d'Administration, 6 membres du collège patronal et 6 membres du collège salarial, reste inchangé) car autrement cela serait « ingérable ».

Le collège patronal, sous cette condition, laissait les OS s'arranger à ce sujet.

Du côté des 4 autres membres du collège salarial (2 membres CGC et 2 membres CFDT), nous avons bien senti qu'ils étaient debout sur les freins, contre cette proposition.

Leur argument : pour eux INAFON a toujours bien fonctionné avec cette

structure et ils craignent que l'arrivée de représentants d'autres OS, freine son activité...

Comme arguments complémentaires nos représentants ont ajouté qu'une modification des statuts pourrait également être l'occasion d'ajouter une « raison d'être » d'INAFON.

Une telle modification aurait l'avantage de créer un argument publicitaire pour INAFON, pour communiquer et se faire connaître auprès des nouveaux salariés qui ne connaissent pas encore INAFON. Une réforme s'imposant d'autant plus que le rôle des CPG a changé.

Autre argument : sur le fait que les postes de Président et celui de Trésorier soient attribués au même collègue dans les statuts actuels, ce qui est contraire aux règles de déontologie usuelles.

En conclusion, nos deux membres sont les seuls, contre les 10 autres membres du Conseil d'Administration, à souhaiter modifier et mettre à jour les statuts d'INAFON pour intégrer les modifications ci-dessus, qui sont pourtant toutes frappées du sceau des règles du paritarisme, d'une sécurité accrue et l'occasion d'une communication pour la publicité d'INAFON, si l'institut se dotait d'une raison d'être.

D – OPCO E.P. - SECTION OPM et répercussions sur la FORMATION CONTINUE

L'année 2022 a vu l'OPCO des Entreprises de Proximité atteindre son régime de croisière avec ses sections paritaires professionnelles enfin mises en place. En raison notamment de l'épidémie du Covid 19, les réunions se tiennent sous forme hybride, présenteielle ou visioconférence.

Les comptes définitifs de l'année 2022 ont été validés par le Conseil d'administration du 29 juin 2023.

En quelques chiffres, l'OPCO-EP c'est :
54 branches professionnelles,
402.000 entreprises couvertes,
3 millions de salariés,
1.078 collaborateurs dans les implantations en métropole et DROM.

Nous ne parlons dorénavant plus de collecte, en effet avec la loi de septembre 2018, en dehors de la contribution conventionnelle, le financement de la formation relève de France Compétences et de la CUFPA (Cotisation Unique Formation Professionnelle et de l'Alternance) au taux unique de 1 % : donc sous forme d'attribution aux différents OPCO.

Le financement du plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés pour tous les OPCO dépend d'une règle de calcul de France Compétences prenant en compte le nombre d'entreprises de moins de 50 et le nombre de salariés couverts.

L'année 2022 a vu une nouvelle application de cette règle de calcul par France Compétences : sont désormais retenus pour le calcul les effectifs temps plein des branches et non les effectifs réels, cela a entraîné une baisse importante de la dotation de l'OPCO.

Le financement de l'alternance regroupant les contrats de professionnalisation, les contrats d'apprentissage et la Pro-A est aussi assuré par France Compétences mais sur le respect de certains critères en termes de coût/contrat notamment, sur ces dispositifs, le robinet est largement ouvert au détriment du PDC (Plan de Développement des Compétences) des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour la petite histoire, France Compétences a enregistré un déficit de 3 Milliards d'€ en 2020 et 5 Milliards d'€ en 2021... chose qui n'était jamais arrivée sous la gestion des partenaires sociaux.

L'OPCO-EP a donc financé en 2022 pour notre profession sur les fonds disponibles :

- au titre des formations en apprentissage **2.061** contrats pour un total de **27,900 M€** ;
 - au titre de contrats de professionnalisation **1.488** contrats pour un total de **5,498 M€** ;
 - au titre de dispositifs non-éligibles en alternance **16** salariés pour **0,044 M€** ;
 - au titre de projets territoriaux PDC -50 **22** salariés pour **0,056 M€** ;
 - au titre de formations individuelles **10.889** salariés pour un total de **9,575 M€** ;
- Soit un total 14.476 engagements de formation pour un total de 43,073 M€.**

En 2023 au 30 juin ont été financés sur les fonds disponibles :

- au titre des formations en apprentissage **534** contrats pour un total de **6,564 M€** ;
 - au titre de contrats de professionnalisation **738** contrats pour un total de **2,631 M€** ;
 - au titre de formations individuelles **5.501** stagiaires pour un total de **2,687 M€** ;
- Soit un total 6.801 engagements de formation pour un total de 13,581 M€.**

Ces chiffres importants montrent la quasi-consommation des fonds mis à disposition de la branche au titre du **PDC - de 50 salariés**. Au 30 juin ont été engagés **2,977 M€** sur une enveloppe de **3,734 M€** soit près de **80 %**.

Pour la ressource conventionnelle estimée à **12,383 M€** seul **1,298 M€** a été utilisé soit **7 %**, sachant qu'au titre des années antérieures la profession dispose dans les fonds mutualisés d'un solde potentiel de **31,607 M€**.

Je comprends que le CSN s'inquiète pour l'utilisation de ces fonds, ne souhaitant pas les voir tomber dans l'escarcelle d'une autre profession, la section va lors d'une prochaine réunion examiner les barèmes de prise en charge ainsi que l'indemnisation horaire des salaires pour les études de moins de 11 salariés. Cette ouverture ne pourra qu'être temporaire au titre de 2024 pour soutenir l'emploi dans la branche.

IV - CONSEIL SUPÉRIEUR DU NOTARIAT SIEGEANT EN COMITE MIXTE

1 - Fonctionnement

- Une fois par mois, une réunion a lieu en présence de trois ou quatre membres pour étudier tous les dossiers autres que les allocations vacances et les bourses d'études. Ces derniers sont étudiés lors d'un séminaire au printemps et un autre à l'automne.
- Pour l'étude des dossiers d'aides exceptionnelles, il a été procédé au recrutement d'une assistante sociale, son contrat prévoit d'intervenir pour le comité mixte une fois par semaine. Son aide est précieuse et a été très appréciée par les membres de la Commission.
- Depuis deux ans, la secrétaire administrative met en place une plateforme qui permettra de saisir les dossiers allocations vacances et bourses d'étude sous forme dématérialisée. Un essai a été effectué sur les allocations vacances avec deux Chambres des notaires (Paris et Alsace) qui s'est avéré très concluant. L'année prochaine, ces deux subventions seront donc totalement dématérialisées.
- Une fois par trimestre, se tient l'Assemblée générale qui réunit l'ensemble des membres du collège employés et un membre du collège notaires. Ces réunions se déroulent dans une ambiance cordiale et constructive.
- La collaboratrice de la secrétaire administrative, à la suite d'un grave



V. VRANCK Président de la Basoche Belge

problème de santé, est à mi-temps partiel. Compte tenu de la masse de travail qui augmente de plus en plus (600 dossiers d'allocations vacances en plus pour l'année 2022 et 650 dossiers de plus pour l'année 2023, soit en deux ans 1.250 dossiers de plus), une collaboratrice intérimaire a été embauchée.

- Concernant l'étude des dossiers, il est à remarquer que :
 - un nombre de plus en plus important de collaborateurs adresse un dossier qui ne peut pas être accepté pour dépassement de revenus,
 - certains collaborateurs ne déclarent pas les revenus des conjoints (concubins ou « hébergeurs » du même âge),
 - des collègues contestent avec insistance nos décisions.

2.- Budget

L'exercice 2022 a dégagé un résultat déficitaire de 1.160.007 euros, lié aux facteurs suivants :

- les recettes ont été moins importantes puisque calculées sur la masse salariale N-2 (année du COVID qui a vu une baisse de cette masse),
- les dossiers de subventions acquisition, construction et aménagement ont explosé et le déficit sur ce poste a été de 854.489 €,

- les dossiers d'allocations vacances ont généré eux aussi un déficit de 111.700 € (augmentation d'environ 600 dossiers par rapport à l'année passée),
- le contrat de l'assistante sociale qui n'avait pas été budgété.

Ces sommes ont été prélevées sur les réserves qui sont encore très importantes. Toutefois ce déficit ne pouvant pas perdurer, il a été décidé de modifier les montants attribués pour les subventions acquisition, construction et aménagement.

L'exercice 2023 devrait subir un déficit beaucoup moins important.

- Les recettes sont plus importantes, la masse salariale ayant augmenté après le COVID,
- Les dossiers allocations vacances ont généré un déficit moins important que l'année 2022 (17.750 €).

3 – Elections

Un renouvellement partiel des membres aura lieu l'été 2024 : il faut d'ores et déjà rechercher des candidats que notre organisation syndicale présentera.

Au prochain renouvellement, il faudra être beaucoup plus attentif à ce vote par correspondance, quitte à demander aux grands électeurs de notre organisation

de remettre le matériel de vote à leur responsable régional ou national.

Ainsi s'achève ce rapport d'activité bâti avec l'aide des différents chefs de file que je remercie pour leur contribution sans laquelle cette œuvre collective ne serait pas.

La fin de l'année 2023 ainsi que 2024 vont être décisives pour notre organisation syndicale en fonction des résultats à la prochaine « pesée » de représentativité des organisations syndicales de salariés. Mais aussi ne l'oublions surtout pas au renouvellement de nos instances, lesquelles sont vieillissantes et du sang neuf serait le bienvenu, que dis-je nécessaire et, même, indispensable !

Vive la Fédération Générale des Clercs et Employés de Notaire Force Ouvrière.
Vive la Fédération des Employés et Cadres Force Ouvrière.
Vive la Confédération Force Ouvrière.



ASSEMBLEE GENERALE DES 13 ET 14 OCTOBRE 2023 LES MEMBRES DE LA FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE - FORCE OUVRIERE, RÉUNIS EN ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE EN PRÉSENTIEL ET PAR VISIOCONFÉRENCE DEPUIS L'HÔTEL IBIS STYLE DE CHALON-SUR-SAÔNE.

- Après avoir entendu la synthèse du rapport moral, ce dernier précédemment transmis, présentée par Serge FOREST, Président de la FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE - Cgt FORCE OUVRIERE.
 - Également après les discussions en séance plénière.
- Ont pris les résolutions suivantes, ci-dessous formalisées.

RÉSOLUTIONS

RESOLUTION PRELIMINAIRE GENERALE

SE DECLARENT parfaitement conscients de la probable évolution incertaine de l'activité notariale qui se profile mais **MAINTIENNENT, pour les périodes antérieures**, l'analyse qu'ils avaient faite lors de leur Assemblée générale de l'an dernier.

En conséquence, ils **AFFIRMENT que depuis une longue période le notariat est plus que prospère** et que, même si de fortes vicissitudes venaient à intervenir, elles ne seront que conjoncturelles et qu'il a les moyens d'y faire face : dans ces conditions, ils **ESPERENT, et même EXIGENT**, que les employeurs gardent raison en ne procédant pas, en particulier comme certains y sont accoutumés, à des licenciements massifs à titre de « variable d'ajustement » - procédé aux effets catastrophiques à moyen et même court terme pour le fonctionnement efficace et harmonieux du notariat.

RAPPELLENT enfin l'adage, depuis toujours mis en avant par la FGCEC-FO : « **Il vaut mieux former que licencier** » !

Dans l'axe de ce qui précède, et pour le confirmer, CONSTATENT que l'activité du début de l'exercice 2023, même si elle faiblit en glissement annuel, ne fait que rétablir un niveau du chiffre d'affaires de la profession à un montant plus en corrélation avec une activité saine et non dopée par des taux de prêts bancaires bas et par un prix de l'immobilier sans adéquation réelle avec l'activité économique et les règles du marché.

S'INSURGENT ET CONDAMNENT le contournement de l'article 19 du décret n° 93-82 du 15 janvier 1993, portant création du notaire salarié, par des employeurs utilisant la rupture conventionnelle au lieu d'un licenciement pour motif dit « économique », ce qui constitue une preuve flagrante de leur insincérité sur l'activité réelle de l'office.

Forts de cet exemple CONSTATENT et AFFIRMENT que, sans modification de l'article 9 du projet de loi de financement de la Sécurité Sociale (PLFSS) 2024, ce mode de rupture du contrat de travail

obligera le salarié à retrouver un emploi dans le délai d'un mois de la rupture pour conserver son affiliation au régime vieillesse de la CRPCEN et donc le mode de calcul dont il devrait bénéficier : ladite obligation de retour à l'emploi dans un délai aussi contraint étant quasiment impossible à tenir en raison de la baisse d'activité conjoncturelle de la profession.

S'ASSOCIENT pleinement aux actions conduites par la CONFEDERATION FORCE OUVRIERE et sa FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES et **SOUTIENNENT TOUT PARTICULIEREMENT** la manifestation organisée par l'intersyndicale le 13 octobre 2023, pendant la tenue de leur congrès, pour l'augmentation des salaires, la revalorisation des retraites et minima sociaux, l'égalité entre les femmes et les hommes, un meilleur partage des richesses et contre la réforme des retraites imposée en 2023 ainsi que contre l'austérité qui se profile en France comme en Europe.

I - SUR LA CRPCEN

SE FELICITENT de la bonne gestion de notre régime spécial de sécurité sociale créé par la loi du 12 juillet 1937 lequel, depuis son origine, **N'A JAMAIS FAIT APPEL** à la solidarité nationale au cours de ses 85 années d'existence.

CONSTATENT que des excédents ont

été dégagés pendant les trois dernières années et affectés aux réserves du régime vieillesse concourant ainsi à sa pérennité.

CONSTATENT que le CONSEIL SUPERIEUR DU NOTARIAT (CSN) et l'UNION NATIONALE DES NOTAIRES

EMPLOYEURS (UNNE) se sont fort peu associés, en dehors d'une motion commune, aux actions de soutien pour le maintien du régime spécial de sécurité sociale du Notariat, régime équilibré et ne recevant aucune subvention de l'Etat, afin, qu'autant que faire se peut, **les salariés ne subissent pas de réduction**

de leurs prestations « vieillesse ».

S'INSURGENT ET CONDAMNENT VIGOUREUSEMENT la fermeture, à compter du 31 août 2023, de notre régime spécial de sécurité sociale par la Loi de Financement Rectificative de la Sécurité Sociale pour l'année 2023 adoptée, après utilisation de l'article 49-3 de la Constitution, par l'Assemblée Nationale sur des motivations infondées pour ne pas dire fallacieuses.

S'INSURGENT également du recul de l'âge de départ en retraite repoussé à 64 ans ainsi que de la nécessité, résultant du nouveau dispositif, d'obtention de 43 annuités pour une retraite à taux plein.

CONSTATENT que le PLFSS 2024 (Projet

de Loi de Financement de la Sécurité Sociale), actuellement en discussion au sein du Parlement, ne comporte, en son article 9, que des mesures néfastes aux salariés dont le contrat de travail s'est trouvé rompu depuis le 1er septembre dernier.

CONSTATENT pour s'en réjouir que ce PLFSS maintient le versement de la cotisation sur émoluments et honoraires de 4 % au bénéfice exclusif de la CRPCEN « régime fermé ».

DEPLORENT qu'aucune mesure financière, autre que l'affectation de la cotisation de 4 %, n'a été envisagée pour maintenir l'équilibre du régime tout particulièrement en raison du fait que les cotisations des nouveaux salariés sont

dorénavant affectées au régime général de sécurité sociale et aux régimes ARRCO-AGIRC ce qui prive de ressources la CRPCEN.

DEPLORENT également que le PLFSS 2024 précité intègre financièrement le régime « fermé » des clercs et employés de notaire au régime général de sécurité sociale branche « vieillesse » **et en déduisent** que la CRPCEN n'aura plus aucune autonomie de gestion, par insuffisance de ressources financières, sauf à liquider ses réserves, mobilières et immobilières, pour maintenir l'équilibre dudit régime fermé jusqu'à l'épuisement de ces dernières.

II - SUR LE CSN COMITE MIXTE ET LES ŒUVRES SOCIALES

CONSTATENT que l'action qu'il a menée pendant la pandémie du COVID 19 a apporté une aide financière substantielle aux collaborateurs mis en difficulté et a, de surcroît, permis à de nombreux salariés de prendre connaissance de l'ensemble des œuvres sociales du Notariat.

SE FELICITENT de l'aide, tant psychologique par l'intervention d'une assistante sociale que financière par le biais d'aides exceptionnelles, apportée à de nombreux salariés et retraités de la profession réalisant ainsi sa raison d'être fondamentale : **les œuvres sociales**.

REAFFIRMENT leur soutien à l'indépendance de cette structure paritaire et **ENTENDENT** que son financement continue d'être assuré de façon pérenne de manière à pouvoir assumer les aides financières en corrélation avec les besoins des collaborateurs et retraités.

III - SUR LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION (CPPNI)

À l'image de l'an dernier **DECLARENT préliminairement** que l'analyse qu'ils viennent de faire du fonctionnement et du travail de cette Commission doit être relatée sous deux angles radicalement différents.

L'ASPECT POSITIF

CONSTATENT AVEC SATISFACTION que le processus de tenue des réunions – en distanciel ou présentiel pour les sujets épineux – qu'ils avaient préconisé lors de leur Assemblée générale de 2022 a été repris, et même accentué par le CSN lequel, pour les prochaines réunions, privilégie largement la formule « présentiel », et que son application est globalement satisfaisante.

SE FELICITENT de la signature de différents accords relatifs :

- au **harcèlement au travail** ;
- à la **discrimination** ;
- au **Plan de Développement des Compétences (PDC)** ;
- aux **points de formation** ;
- aux **congés pour événements familiaux** ;
- et à la **désignation des membres des Commissions paritaires de branche**

prévues par la Convention Collective Nationale du Notariat (CCNN).

SE FELICITENT également, sans qu'il s'agisse encore d'un accord signé, de la volonté, clairement manifestée du CSN de supprimer le niveau E2 et de ne conserver uniquement que celui E3 dans la catégorie « employés ».

ESPERENT fermement que les accords dont ils viennent de faire état seront appliqués sans la « **mauvaise foi** » de ce qu'ils vont décrire en seconde partie.

DEMANDENT instamment l'ouverture rapide de négociations d'un accord de branche et de son financement pour la création d'un régime complémentaire de retraite à destination des nouveaux salariés embauchés depuis le 1er septembre dernier.

SE DECLARENT plus que jamais attachés à la Mutuelle des Clercs et Employés de Notaire (MCEN), organisme « historique » de protection sociale complémentaire des personnels du notariat à laquelle ils apportent, de surcroît, leur soutien indéfectible.

L'ASPECT – PLUS QUE NEGATIF – RELATIF AU COMPORTEMENT DOUTEUX DES EMPLOYEURS SUR LA QUESTION DES SALAIRES AVEC SES CONSÉQUENCES INDUITES

CONSTATENT que ce qu'ils avaient vivement dénoncé l'an dernier continue à être appliqué par le CSN et, en conséquence, **S'INSURGENT, une fois de plus, avec la plus grande vigueur** contre le comportement des employeurs, représentés par le Conseil Supérieur du Notariat (CSN), en matière de « politique salariale » et, plus particulièrement, lors de la mise en jeu de la **clause de sauvegarde**, prévue par l'article 14.2 de la Convention Collective Nationale du Notariat (CCNN), **en refusant purement et simplement son application au cours de la réunion de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) du jeudi 21 septembre 2023** et, plus généralement, en faisant une interprétation non conforme à son esprit et au texte qui la régit.

AFFIRMENT que les arguments développés par le CSN pour justifier sa

position sont faux et choquants car ils ne tiennent pas compte :

- **1^o** – tant de la prospérité « insolente » dont les notaires ont bénéficié au cours des quatre dernières années durant lesquelles les salariés du Notariat ont fourni une masse de travail considérable ;

- **2^o** – que de la diminution du niveau de vie de ces derniers, déjà fortement dénoncée l’an passé, en raison de la forte inflation concernant particulièrement les produits et services de base.

Dans le même axe, **AFFIRMENT également** que l’augmentation de la valeur du point de 3,50 % obtenue lors des négociations du mois de février ne permet pas, loin s’en faut, le maintien du pouvoir d’achat des salariés des offices notariaux.

IV- SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE DE BASE ET TOUT AU LONG DE LA VIE (dite formation continue)

IV-1 - Sur la formation de base

CONSTATENT, et s’en félicitent, que l’analyse qui avait été faite l’an dernier et la position prise lors de leur Assemblée générale en matière de notaires salariés, lesquels sont avant tout des salariés, ont été prises en compte par le décret 2022-1298 du 7 octobre 2022, modificatif de celui 73-609 sur la formation de base dans le notariat, permettant ainsi auxdits notaires salariés de continuer à siéger dans les délégations salariées des diverses Commissions paritaires du notariat.

En revanche, **DEPLORENT, comme l’an dernier avec la plus grande véhémence**, que les retards et attermolements – dont les sources et raisons sont obscures – qui ont freiné la signature de ce décret en aient interdit l’application lors du renouvellement au début de l’année 2022 du Conseil d’administration de l’Institut National des Formations Notariales (INFN) **mettant ainsi à mal le principe, pourtant légalement établi, de la gestion paritaire de la formation.**

RAPPELLENT, une fois de plus, leur attachement à la voie dite « sociale », constituée par l’Examen de Contrôle des Connaissances Techniques (ECCT), qui devra, plus que jamais, être dotée de tous les moyens nécessaires à son bon fonctionnement, essentiel pour la promotion sociale dans le notariat.

IV-2 - Sur la formation continue

SE FELICITENT, comme l’an dernier, de l’appui technique apporté par l’OPCO des Entreprises de Proximité (OPCO-EP) à la CNPEFP (Commission Nationale Paritaire de l’Emploi et la Formation Professionnelle) dans le cadre de la révision des certificats de qualifications profession-

nels de la branche (comptables-taxateurs, formalistes) en vue de leur enregistrement au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) et ce pour répondre aux exigences de la loi de septembre 2018 et de ses textes subséquents.

REITERENT leur exigence, formulée de longue date, quant à la mise en place d’une structure paritaire pilotant l’OPMQ (Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications) et **ENTENDENT pour le moins** que ce dernier fonctionne d’une façon efficace **en AFFIRMENT** qu’il s’agit d’une nécessité vitale car les données qui doivent émaner de cet organisme constituent un besoin impérieux pour la fixation et l’orientation des formations et **EXIGENT** que, pour la réalisation de ce but, lesdites données soient transmises à la CNPEFP.

PRENNENT acte des négociations, en cours à la CPPNI, portant sur la refonte de la formation professionnelle et **se FELICITENT de la signature**, déjà intervenue, de divers accords de branche relatifs à certains aspects de cette dernière dont les plus importants ont été profondément améliorés grâce aux revendications de la FGCECEN-FO que le CSN a été obligé de prendre en compte en raison de la véracité de l’argumentaire développé par notre organisation.

Dans le prolongement de cette démarche **SOUHAITENT vivement, dans l’intérêt de la profession et de ses salariés**, que ces négociations continuent à être conduites dans une parfaite bonne foi et que leurs résultats régleront, d’une façon juste, efficace et prospective toutes les facettes de la formation professionnelle continue dite « tout au long de la vie ».

RAPPELLENT les deux idées fortes des

objectifs d’une formation professionnelle efficiente :

- notre profession doit attirer les jeunes et les conserver par le biais de la promotion sociale et de l’évolution professionnelle ;
- notre profession doit, également, offrir à tous les salariés une perspective d’avenir par l’acquisition de niveaux supérieurs de qualification au cours de leur vie professionnelle au moyen d’actions de formations certifiantes ou diplômantes.

DENONCENT toutes formations « à bas coût », non certifiantes, non diplômantes et non qualifiantes et, de ce fait, ne pouvant « produire » que du personnel insuffisamment qualifié sans capacité d’exercer aucune réelle responsabilité et par conséquent en grande fragilité.

AFFIRMENT que si ces formations avaient été élaborées avec la participation de la CNPEFP, dont c’est pourtant la mission et les prérogatives essentielles, elles auraient été d’une qualité et d’une efficacité très supérieures et parfaitement adaptées aux besoins de la profession participant ainsi à la pérennité de cette dernière.

CRAignent, par effet inverse, qu’avec de telles formations, mal conçues par défaut de recours à ladite CNPEFP, la responsabilité des notaires puisse être fortement engagée.

DEMANDENT d’ouvrir rapidement une concertation entre les partenaires sociaux afin de trouver une solution pérenne pour assurer les formations adéquates en vue des postes à pourvoir dont le nombre, malgré la crise en devenir, se maintiendra et, sans aucun doute, s’accroîtra lorsque les difficultés économiques se seront résorbées.



L. RASSCHAERT Vice-président de la CPNUE (Confédération des Personnels des Notariats de l'Union Européenne).

CONSIDERENT indispensable qu'une réforme structurelle et une modification drastique des statuts d'INAFON, maintes fois demandées, interviennent le plus

rapidement possible et **SOUHAITENT** vivement que les administrateurs de cet organisme prennent conscience de leur rôle et entament les réflexions et travaux

nécessaires afin qu'INAFON retrouve sa juste place dans la formation professionnelle notariale.

EN CONCLUSION

LES MILITANTS réunis en assemblée générale

APPROUVENT toutes les actions engagées par la **FEDERATION GENERALE DES CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE FORCE OUVRIERE, ET SE DECLARENT DETERMINES ET SOLIDAIRES POUR LES SOUTENIR ET LES RELAYER.**

DECIDENT de prendre toutes initiatives, proposer toutes mesures, formuler toutes revendications, déclencher toutes actions pour les faire aboutir, intervenir auprès de toutes les instances tant professionnelles que gouvernementales et ministérielles **ET MANDATENT LE CONSEIL d'ADMINISTRATION de la FEDERATION GENERALE DES**

CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRE, son BUREAU et ses REPRESENTANTS SIEGEANT DANS LES INSTANCES DE LA PROFESSION pour réaliser et faire aboutir les objectifs définis dans les présentes résolutions.

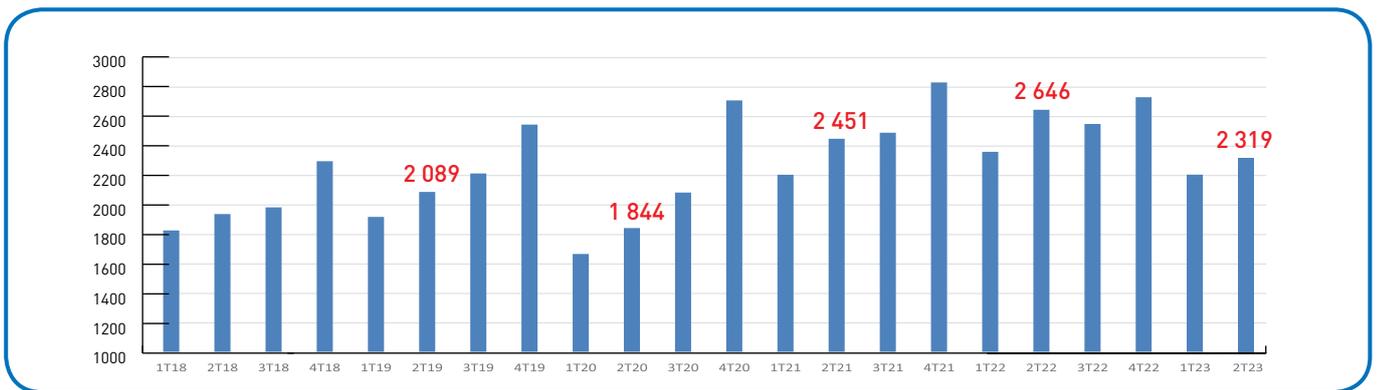
CRPCEN

LA BAISSÉ S'AMPLIFIE, LES LICENCIEMENTS AUSSI !

La baisse d'activité de la profession s'amplifie, l'activité immobilière tourne au ralenti, épargnant encore quelques régions balnéaires, bien que l'instauration par la loi de la possibilité de majoration de la taxe d'habitation par les communes des résidences secondaires, devrait à terme redonner un certain souffle dans les régions concernées.

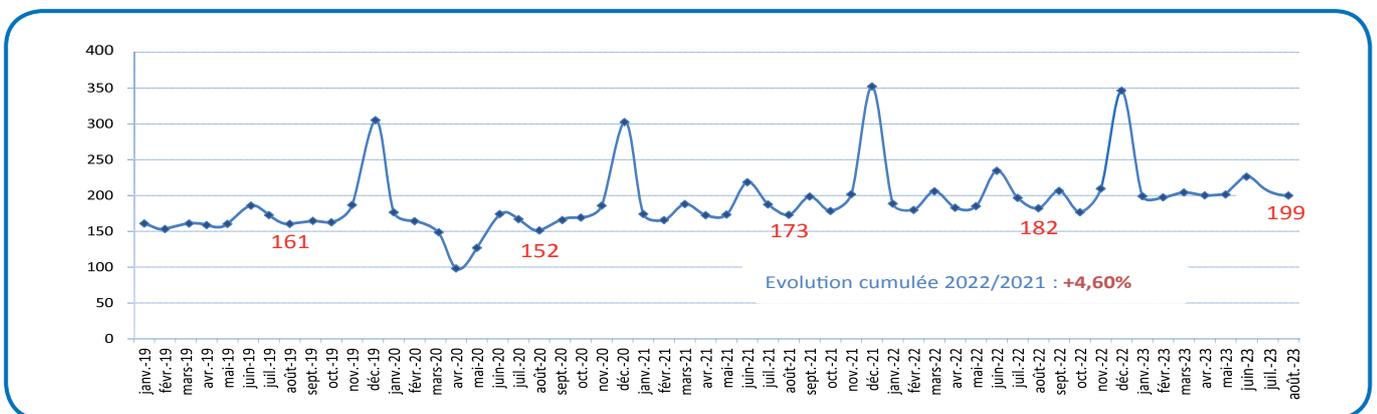
Le chiffre d'affaire du premier semestre 2023 enregistre une baisse de plus de 5,07 % par rapport à la même époque de l'année 2022, rien d'étonnant quand les taux des prêts bancaires se sont envolés depuis la fin de l'année passée. C'est donc **482 millions** d'euros de chiffre d'affaires en moins. Pas une catastrophe non plus.

ÉMOLUMENTS et HONORAIRES (en M €)



En évolution annuelle, la masse salariale comparée 08/2022 VS 08/2023 affiche une progression de **8,84 %**, la progression du nombre de salariés se poursuivant. Cette évolution est toujours favorable à la bonne santé financière de la Crpcen.

ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS DE MASSE SALARIALE (en M €)



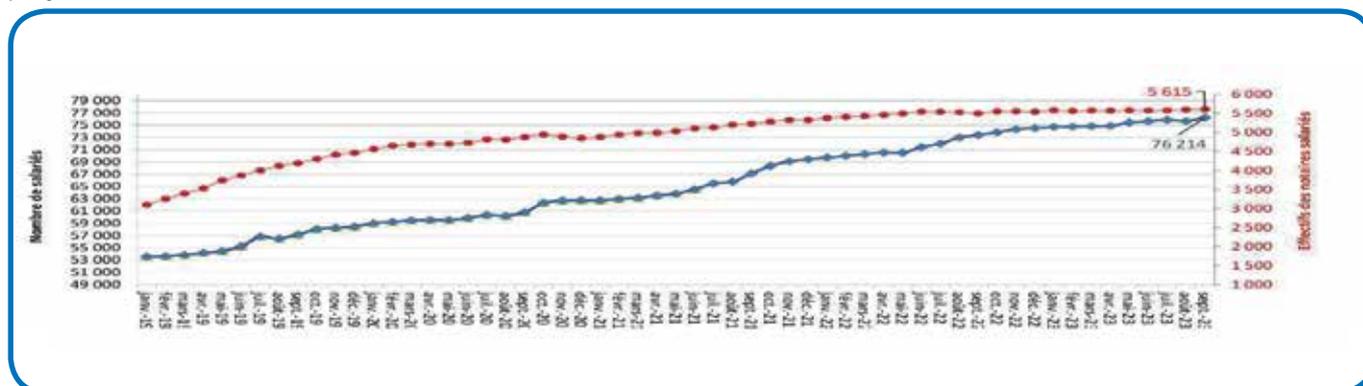
NOMBRE D'EMPLOIS SALARIÉS AU 30 SEPTEMBRE 2023

Le nombre total de salariés atteint **76.214 à fin septembre 2023** continuant sa progression avec **2.823** embauches depuis le mois de juin 2022. Toutefois les effectifs vont comporter de nouveaux éléments à compter du 1er septembre dernier, en effet, les salariés embauchés depuis cette date ne relèvent plus du régime des Clercs de Notaire, régime fermé par la Loi rectificative du financement de la Sécurité Sociale pour 2023 du 14 avril 2023, mais du régime général branche vieillesse ainsi que des régimes complémentaires ARRCO-AGIRC. Ce sont donc **542 salariés** dorénavant couverts par les régimes ci-dessus, les cotisations vieillesse ne viendront donc plus alimenter la CRPCEN en tant que telle, pour autant ils sont affiliés au régime maladie de la CRPCEN. Comprenez qui pourra !

	Sept. 2023	Août 2023	Sept. 2022	Variation sept. 2023 /août. 2023		Variation sept. 2023 /sept. 2022	
				En %	En valeur	En %	En valeur
Emplois salariés	76 214	75 672	73 391	+0,72%	+542	+3,85%	+2 823
Intérieur	73 598	73 091	70 963	+0,69%	+507	+3,71%	+2 635
Alsace Moselle	2 616	2 581	2 428	+1,36%	+35	+7,74%	+188
Arrêt de travail de longue durée	777	779	721	-0,26%	-2	+7,77%	+56
Invalides	958	956	968	+0,21%	+2	-1,03%	-10
Chômeurs	4 477	4 489	4 225	-0,27%	-12	+5,96%	+252

EFFECTIFS DES SALARIÉS TOUTES CLASSIFICATIONS CONFONDUES VERSUS NOTAIRES SALARIÉS

Le nombre d'offices est très légère progression pour atteindre **6.872**, comprenant **2.396** études créés employant **9.138** salariés. Le nombre de notaires de plein exercice est de **13.799** progressant peu ; quant aux notaires salariés, ils sont **5.615** en faible progression.



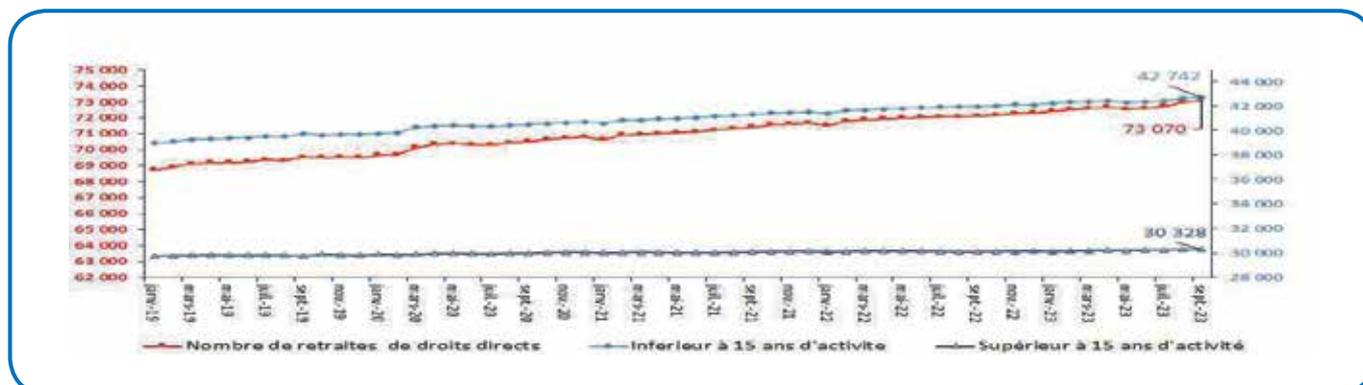
RETRAITÉS AU 30 SEPTEMBRE 2023

Retraités, le nombre de retraités au 30 septembre est en légère augmentation suivant la tendance de l'année 2022, mais la réforme des retraites ayant modifié certains paramètres, il est possible que ce nombre soit en augmentation d'ici à la fin de l'année.

Source : LIVIA

	Effectifs	Variation 2023/2022
Retraités	82 253	+1,34%
Droits directs	73 070	+1,37%
Droits dérivés	9 183	+1,11%

Sur le graphique ci-dessous l'évolution des carrières inférieures à 15 années d'activité progresse toujours par rapport à celle ayant plus de 15 années d'affiliation au régime, c'est la conséquence de la forte féminisation de notre profession ainsi que d'un turn-over important.



BÉNÉFICIAIRES DE L'ASSURANCE MALADIE AU 30 SEPTEMBRE 2023

Enfin, corollaire de l'augmentation des effectifs salariés, les bénéficiaires des prestations maladie servies par la CRPCEN sont en progression et progresseront par le fait que les nouveaux embauchés relèveront toujours de la maladie CRPCEN.

Source : SIAM

	Effectifs	Variation 2023/2022
Nombre de bénéficiaires	160 833	+2,30%
Assurés	109 482	+1,99%
Salariés	79 794	+1,92%
Retraités	29 688	+2,19%
Ayants droits	51 351	+2,97%

Ensemble pour la CRPCEN



FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRE
Affiliée à la fédération des employés et cadres CGT - Force Ouvrière

31, rue du Rocher - 75008 PARIS
Tél. : 01 44 90 89 89 - Fax : 01 45 22 99 37
Site internet : www.fgcen-fo.com
E-mail : fgcen-fo@wanadoo.fr

 Fgcen-Fo

 @FGCENFO