

À LA UNE

: Commissaires de justice

Depuis le 1^{er} juillet dernier, la nouvelle profession de commissaire de justice est effective. Cependant, les travaux de la future convention collective sont toujours en cours.

Les partenaires sociaux se sont quittés fin juin après avoir entamé les négociations sur l'allocation de fin de carrière.

Les négociations reprennent en septembre mais avec un nouveau bureau ! En effet, à la suite des élections des 47 délégués nationaux entre les 6 et 22 juin 2022, s'est tenue l'assemblée électorale de la Chambre nationale des commissaires de justice. Lors de ladite assemblée, un nouveau bureau a été élu avec Maître Benoît Santoire, délégué près la cour d'appel de Nancy, en tant que président.

Une rentrée, donc, avec de nouveaux interlocuteurs, des thèmes tels que l'allocation de fin de carrière et le régime de prévoyance à aborder, le tout sur fond d'inflation !

ACTU REVENDICATIVE

: Discrimination

18 juillet dernier, le journal Le Monde publiait un article relatant le faible nombre de recours de personnes discriminées sur la plateforme anti-discrimination créée sous l'égide du Défenseur des droits en 2021.

Aussi, il est important de vous rappeler que les syndicats tout comme les associations, l'inspection du travail ou bien encore la Défenseure des droits, via la cellule d'écoute du 3928 ou sur son site Internet, sont là pour vous accompagner face à de telles situations.

Pour rappel, une discrimination consiste à traiter différemment et défavorablement une ou plusieurs personnes par rapport à d'autres placées dans une situation identique.

Une discrimination peut être directe (« une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre dans une situation comparable en raison de critères non objectifs ») ou indirecte (« lorsqu'une disposition,

Bulletin aux adhérent.e.s.
Edition : Fédération des Services CFDT
Directeur de la publication :
Olivier Guivarch
CPPAP : 1024 S 07027
Conception et impression :
Inckôo 75017 Paris
Supplément du magazine fabriqué
selon les normes environnementales
de développement durable.

juillet-août-septembre 2022
Supplément à Inform'Action n° 318



cfdt-services.fr

SOMMAIRE

• À LA UNE

• ACTU REVENDICATIVE

- Discrimination
- Professions réglementées auprès des juridictions
- Notariat

... Discrimination



un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes »¹.

À ce jour, la loi recense 25 critères de discrimination, tels que la discrimination fondée sur l'origine, le sexe, la situation de grossesse, l'exercice d'activités syndicales...

Et bien que les pratiques discriminatoires n'apparaissent pas uniquement dans le monde du travail, force est de constater que ce dernier est un terrain propice à ce genre de situations. À cet égard, un article publié le 7 février dernier dans Les Echos, à propos de la plateforme susmentionnée, rapportait que sur les 14 000

appels reçus par la plateforme au 31 janvier 2022, la moitié concernait un problème lié au travail.

La CFDT, qui se mobilise pour la lutte contre toutes les formes de discrimination, est à votre écoute pour vous soutenir et vous conseiller ! Les pratiques discriminatoires sont sanctionnées disciplinairement (lorsqu'elles émanent de l'employeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un autre salarié), civilement et pénalement.

Certaines branches, comme celle du notariat, ont pris conscience que les discriminations ne concernaient pas uniquement les grandes entreprises mais aussi les TPE/PME. Les partenaires sociaux travaillent actuellement sur la création d'un

numéro vert externalisé à destination des salariés de la branche et de leurs ayants droit afin de libérer la parole des victimes et des témoins.

Et comme la lutte contre les discriminations passe aussi par la formation, le projet d'accord pourrait prévoir un volet pédagogique rappelant le dispositif légal et proposant une formation de management aux employeurs afin de les sensibiliser sur le sujet.

¹ La discrimination au travail par le service juridique de la CFDT : https://www.cfdt.fr/portail/vos-droits/droits-fondamentaux-et-protection-des-salaries/discrimination-et-egalite-de-traitement/la-discrimination-au-travail-srv1_228492



Pour en savoir plus, rendez-vous sur www.snpi-cfdt.fr www.cfdt-services.fr

: Professions réglementées auprès des juridictions

En avril 2022, le Gouvernement avait prolongé et étendu le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) afin de faire face non seulement au contexte économique et sanitaire

incertain mais aussi à la guerre en Ukraine.

Face à la baisse significative d'activité des études et offices de la branche et à la suite de la

décision du Gouvernement, la CFDT, la FSE-CGT et la FEPRAJ ont souhaité le maintien du dispositif (cf. accord de branche du 17 décembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée).

Par conséquent, le 20 juin dernier, un avenant à l'accord de branche du 17 décembre 2020 a été conclu.

Celui-ci entrera en vigueur sous réserve de son extension.

: Notariat



En application de l'article 29.1.2.1 de la convention collective du notariat, l'employeur « est tenu de proposer à chacun des salariés de l'office une ou plusieurs actions de formation d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, par période quadriennale [...] ».

Le salarié, ayant suivi une telle formation, bénéficie alors d'une attribution de cinq points qui viennent majorer son salaire

(article 29.1.2.2). Cette majoration de salaire n'intervient qu'une seule fois au cours de chaque période quadriennale.

Pour ce faire, le salarié doit produire une attestation de présence, délivrée par l'organisme de formation, justifiant du suivi de deux jours ouvrables minimum de formation (consécutifs ou non).

Mais quid du salarié qui ne bénéficie pas d'une formation malgré l'obligation qui pèse sur son

employeur ? Les syndicats ont décidé de s'emparer de la question et ont ainsi demandé une clarification de la situation pour faire face aux employeurs récalcitrants !

La CFDT défend la proposition qui a été faite, à savoir que le salarié qui n'a pas bénéficié d'une formation se voit attribuer cinq points à l'issue de la période quadriennale, à moins d'un refus écrit de sa part de suivre une formation. À suivre...