BULLETIN DU
DÉMÉNAGEMENT
www.csdemenagement.fr
ÉTÉ 2017
CHAMBRE SYNDICALE DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENTS ET GARDE-MEUBLES DE FRANCE

DOSSIER SPÉCIAL

FORMATION & RECRUTEMENT

DANS LE DÉMÉNAGEMENT

TOUT SAVOIR SUR LES FORMATIONS OBLIGATOIRES ET LEURS FINANCEMENTS

ZOOM SUR LE RECRUTEMENT & LA PÉRENNISATION DE L'EMPLOI

LES POINTS DE VUE DE : OLIVIER VERMOREL (CSD), KÉVIN GLÉVAREC (AFTRAL) ET JEAN-PAUL DENEUVILLE (AFT)

© AdobeStock_129501566-@REDPIXEL

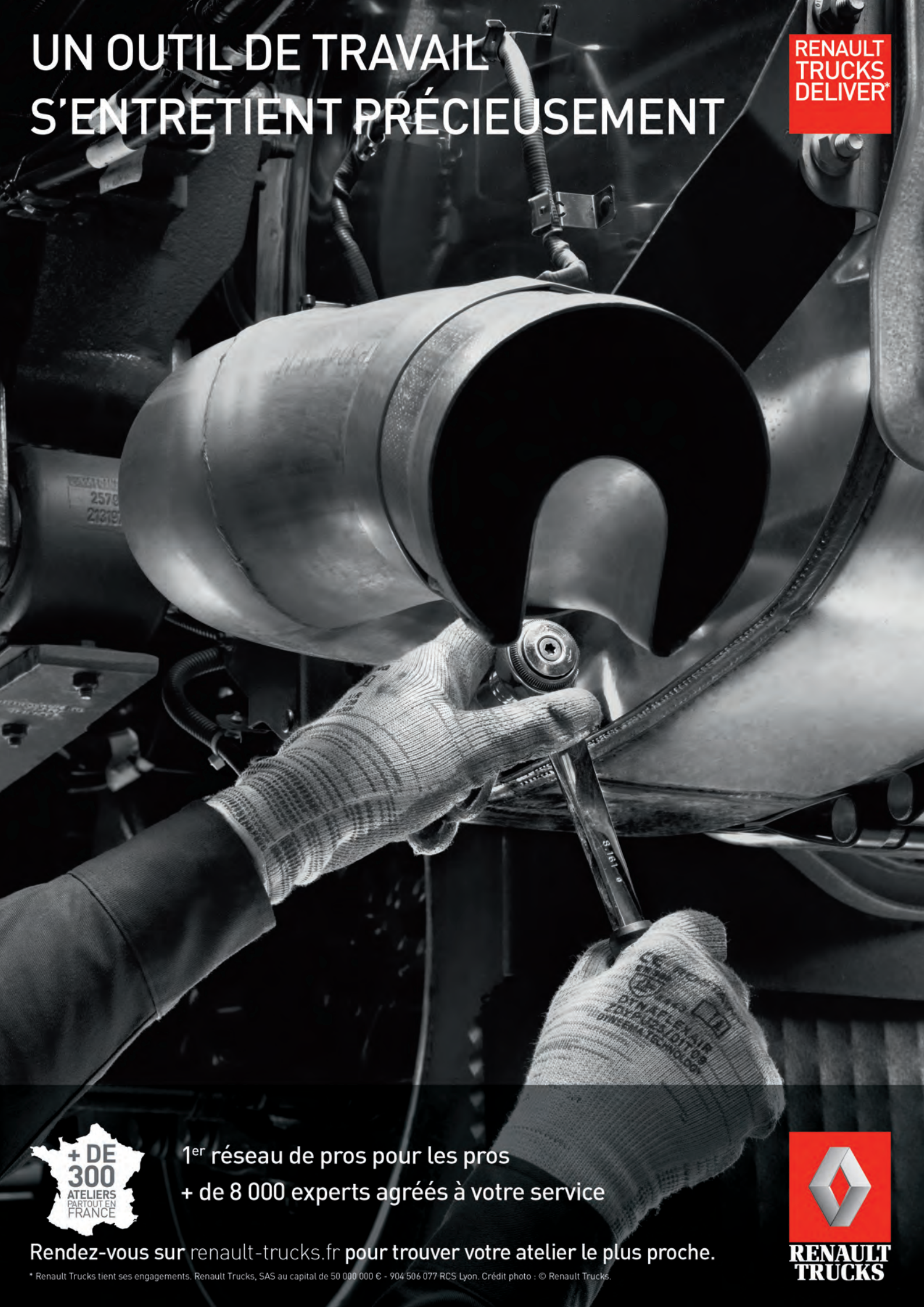
© S. Delarque

PORTRAIT DE THIERRY GROS :
parcours et programme d'un candidat à la présidence de la CSD

L'ACTUALITÉ DU DÉMÉNAGEMENT :
- 91ème Congrès à Deauville, AGO 2017,
- Grille de salaire, travail illégal, CGV, protection sociale, classifications...
- Représentativité patronale,
- Jean-Charles Seegmuller, nouveau Président CSD de la région Grand-Est

LE DROIT ET VOUS EN QUESTIONS-RÉPONSES
- Infractions routières commises au moyen d'un véhicule de l'entreprise : attention au dispositif opérationnel depuis le 1er janvier 2017 !

LE DEMENAGEUR SPECIALISE
chambre syndicale du déménagement


UN OUTIL DE TRAVAIL
S'ENTRETIENT PRÉCIEUSEMENT
RENAULT TRUCKS DELIVER*
+ DE 300 ATELIERS PARTOUT EN FRANCE
1er réseau de pros pour les pros
+ de 8 000 experts agréés à votre service
Rendez-vous sur renault-trucks.fr pour trouver votre atelier le plus proche.
* Renault Trucks tient ses engagements. Renault Trucks, SAS au capital de 50 000 000 € - 904 506 077 RCS Lyon. Crédit photo : © Renault Trucks.
RENAULT TRUCKS

© Sébastien Delarque

On y croit !

Nous étions l'un des pays les plus ronchons du monde, nous voilà revenus au rang des optimistes ! D'un coup de baguette magique, nous avons retrouvé le moral, ça y est, on y croit, on a tout changé et maintenant, on va voir ce qu'on va voir !

On garde tout de même 2.147 milliards de dette, qui ne s'est malheureusement pas évaporée en même temps que s'effectuait le « dégagisme » (mot inédit à la mode !). Mais nos nouveaux représentants vont devoir cette fois se retrousser les manches ; certains en ont même oublié leur cravate !

En tous les cas, nous, les déménageurs, on a vu des fortunes prendre l'air, notamment au Portugal, pour payer moins d'impôt, mais aussi pour vivre dans un pays où, somme toute, il fait bon vivre, sans risque perpétuel de se retrouver face à un fou d'Allah... Est-ce qu'ils vont revenir ces riches qui ont pris la poudre d'escampette avant qu'on ne les plume par l'ISF ?

Nous, les chefs d'entreprise, on a vu le découragement s'installer face à la confiscation de nos richesses, face à l'incroyable pénurie de salariés en période de chômage croissant, face à l'empilement des tracasseries administratives, face aux multiples concurrences déloyales impunies et face à l'ahurissante foison de lois destructives d'emploi entravant la compétitivité de nos entreprises... Va-t-on enfin voir se libérer le travail, voir s'appliquer des réformes nécessaires pour nos institutions, voir une Europe forte et non source de dumping social et économique ?

La rentrée va être décisive. Il ne faudra pas que le gouvernement cède à ceux qui vont battre le pavé au nom de soi-disant droits acquis ne faisant que creuser l'inégalité et croître la pauvreté dans notre pays. Il va falloir que la majorité silencieuse fasse entendre sa voix et crie plus fort que ces braillards habituels. Ils ne sont qu'une poignée, mais savent bloquer toute l'économie !

Un point essentiel sera la réforme de la formation professionnelle, qui doit améliorer le niveau de qualification des actifs dans notre pays sensiblement inférieur à la moyenne des pays évolués. Il va falloir agir vite et fort. Le sujet phare de ce Bulletin du Déménagement est justement la formation. Elle est essentielle pour une profession comme la nôtre, c'est une vraie opportunité pour nos entreprises, pour nos salariés et au final, pour nos clients.

Alors, oui, vive la réforme indispensable et salvatrice, on y croit ! !

Yannick COLLEN
Président

REPRÉSENTATIVITÉ : LA CSD SE FÉLICITE D'ÊTRE AUX CÔTÉS DE LA FNTR, 1ÈRE ORGANISATION PROFESSIONNELLE DU TRANSPORT ROUTIER EN FRANCE

Les chiffres officiels confortent la FNTR et ses membres actifs (CSD et UNOSTRA) dans leur position de leader. Dans le cadre de la réforme de la représentativité patronale issue de la loi du 5 mars 2014, l'audience des organisations professionnelles a été publiée pour la première fois en avril dernier par la Direction Générale du Travail. Enfin, les chiffres parlent, démontrant une large représentativité de la FNTR, prouvant de nouveau, s'il en était besoin, son leadership irréfutable.

La Chambre Syndicale du Déménagement peut s'enorgueillir d'avoir rejoint la FNTR, 1ère organisation professionnelle du Transport Routier en France, représentant 43,94% des entreprises de transport routier françaises adhérentes et 43,90% des salariés de la branche, tous métiers confondus. En pondérant le nombre d'entreprises adhérentes prises en compte à 30 % et le nombre de salariés employés dans ces entreprises à 70 %, le poids de la FNTR dans la branche « transports routiers et activités auxiliaires » est de 44 %.

« ***La CSD poursuit ainsi, en complète autonomie et avec toujours plus d'énergie, la défense des spécificités des déménageurs, tout en bénéficiant de la force de frappe de son allié historique.*** » commente le Président Yannick Collen.

RÉSULTATS DE L'AUDIENCE PATRONALE PAR BRANCHES PROFESSIONNELLES :

Nombre d'entreprises adhérentes	10.642	Sur 65.000
Nombre de salariés des entreprises adhérentes	507.317	Sur 660.000

Pondération 70/30 selon les règles de la représentativité:

OP	Nombre d'entreprises adhérentes	Nombre de salariés des entreprises adhérentes	Audience
FNTR	4.676	222.724	43,91 %
TLF	1.608	146.447	24,74 %
CNM	1.537	84.315	15,97 %
OTRE	2.821	53.831	15,38 %

VOS ÉLUS DE LA CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT EN RÉGION

© DR

Antilles Guyane
Fabien Gumiel
Martinique Déménagements
97224 Ducos

© Sébastien Delarque

Auvergne Rhône-Alpes
Martine Delacquis
Delacquis Contini Déménagements
26000 Valence

© Sébastien Delarque

Bourgogne Franche-Comté
Centre Val-de-Loire
Anne-Michèle Chabuel
Déméloc
58000 Nevers

© DR

Bretagne - Pays de Loire
Philippe L'Herrou
Déménagements R. L'Herrou
29200 Brest

© DR

Grand Est
Jean-Charles Seegmuller
Seegmuller & Cie
67450 Lampertheim

© Sébastien Delarque

Hauts-de-France
Christelle Heckmann
Heckmann Déménagement
80330 Cagny

© Sébastien Delarque

Ile-de-France
Olivier Vermorel
Vermorel Déménagements
94700 Maison Alfort

© Sébastien Delarque

Normandie
Bruno Basire
Déménagements Grenier
76620 Le Havre

© Sébastien Delarque

Nouvelle - Aquitaine
Jean-Luc Muratet
MDGM Les déménageurs bretons
33700 Mérignac

© Sébastien Delarque

Occitanie
Olivier Pouzenc
Déménagements Passbosc
81100 Castres

© Sébastien Delarque

PACA Corse
Sébastien Flippe
Flippe Déménagements
13850 Gréasque

SOMMAIRE

L'ACTUALITÉ INTERNE DE LA CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT

REPRÉSENTATIVITÉ : LA CSD SE FÉLICITE D'ÊTRE AUX CÔTÉS DE LA FNTR ..... P 2

TROMBINOSCOPE 2017 DES PRÉSIDENTS DE RÉGION ..... P 2

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE DE MAI 2017 ..... P 4

INTERVIEW DE JEAN-CHARLES SEEGMULLER, NOUVEAU PRÉSIDENT CSD DE LA RÉGION GRAND-EST ..... P 5

91ÈME CONGRÈS NATIONAL DE LA CSD : RDV À DEAUVILLE LES 1ER & 2 DÉCEMBRE 2017 ..... P 6

PORTRAIT DE THIERRY GROS, CANDIDAT À L'ÉLECTION DE PRÉSIDENT NATIONAL DE LA CSD ..... P 7-9

L'ACTUALITÉ SOCIALE ET PROFESSIONNELLE

SALAIRES CONVENTIONNELS MINIMA EN DÉMÉNAGEMENT ..... P 10

ACCORD RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DU 12 AVRIL 2017 ..... P 10

REFONTE DES CLASSIFICATIONS CONVENTIONNELLES ..... P 11

PROTECTION SOCIALE : 3 QUESTIONS À BENJAMIN LAURENT, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT - ACTIVITÉS INSTITUTIONNELLES DE KLÉSIA ..... P 12

TRAVAIL ILLÉGAL : LE TRAVAIL DE FOURMI CONTINUE ET PRODUIT SES EFFETS ..... P 12

DÉMÉNAGEMENT DE PARTICULIER ET FORCLUSION : RETOUR À LA SÉCURITÉ ! ..... P 13

ENFIN UN MINISTÈRE DU TRANSPORT ! ..... P 13

MURIEL PÉNICAUD, UNE PATRONNE AU MINISTÈRE DU TRAVAIL ..... P 13

DOSSIER SPÉCIAL FORMATION ET RECRUTEMENT

LA PAROLE À KÉVIN GLÉVAREC, RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT EN DÉMÉNAGEMENT À AFTRAL ..... P 14

TOUT SAVOIR SUR LES FORMATIONS OBLIGATOIRES DANS LE DÉMÉNAGEMENT ..... P 15

COMMENT RECRUTER LE PERSONNEL ADAPTÉ À VOS BESOINS ET L'INCITER À FAIRE CARRIÈRE DANS VOTRE ENTREPRISE ? ..... P 16-17

UN PROJET DE FORMATION ? COMMENT SAVOIR S'IL PEUT ÊTRE PRIS EN CHARGE PAR VOTRE OPCA ? ..... P 18-19

LE POINT DE VUE D'OLIVIER VERMOREL : « DES ANNÉES QU'ON LE DIT, DES ANNÉES QUE NOUS NE FAISONS RIEN ! » ..... P 20

ITINÉRAIRE ÉGALITÉ : POUR AGIR CONCRÈTEMENT SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU DÉMÉNAGEMENT ..... P 20

3 QUESTIONS À JEAN-PAUL DENEUVILLE, PRÉSIDENT-DÉLÉGUÉ-GÉNÉRAL DE L'AFT ..... P 21

LE DROIT ET VOUS, EN QUESTIONS-RÉPONSES

INFRACTIONS ROUTIÈRES COMMISES AU MOYEN D'UN VÉHICULE DE L'ENTREPRISE :
ATTENTION AU DISPOSITIF OPÉRATIONNEL DEPUIS LE 1ER JANVIER 2017 ! ..... P 22-24

UNE ÉQUIPE AU SERVICE DES ADHÉRENTS DE LA CHAMBRE SYNDICALE

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL
73 rue Jean Lolive
93108 Montreuil cedex
Tél. 01 49 88 61 40
Fax 01 49 88 61 46
www.csdemenagement.fr
www.demenager-pratique.com

Laurence Lechaptois
Déléguée Générale
Tél. 01 49 88 61 42
llechaptois@csdemenagement.fr

Claire Touzeau
Attachée de direction
Responsable des Relations adhérents, partenaires et organisation d'évènements
Tél. 01 49 88 61 41
claire@csdemenagement.fr

Ericka Bosquet-Garnotel
Juriste Conseil
Tél. 01 49 88 61 43
ebosquet@csdemenagement.fr

Hervé Brassac
Juriste Conseil
Tél. 01 49 88 61 45
hbrassac@csdemenagement.fr

Elhem Helal
Assistante du service social et juridique
Tél. 01 49 88 61 40
elhem@csdemenagement.fr

Céline Cousseau
Service comptabilité et cotisations
Tél. 01 49 88 61 44
compta@csdemenagement.fr

Varùna Liutkus
Responsable de la communication
Tél. 01 49 88 24 30
communication@csdemenagement.fr

Magazine édité par la Chambre Syndicale des Entreprises de Déménagements et Garde-meubles de France
73 rue Jean Lolive
93108 Montreuil cedex
Tél : +33 1 49 88 61 40
Fax : +33 1 49 88 61 46

www.csdemenagement.fr
www.demenager-pratique.com

Dépôt légal : juillet 2017
Directeur de la publication : Yannick Collen
Rédactrice en Chef : Laurence Lechaptois
Coordination : Varùna Liutkus
Publicité : Claire Touzeau
Conception et réalisation : sebastiencaulier.com
Impression : Y. Masson
ISSN 2497-6601

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ORDINAIRE 2017

L'Assemblée Générale Ordinaire, événement statutaire annuel de la CSD, s'est tenue le 12 mai dernier à Paris, l'occasion de présenter les comptes de la Chambre Syndicale aux adhérents.

Mme Sylviane Derouet, Past-Trésorière, M. Olivier Vermorel, Trésorier et M. Didier Lehoucq, Commissaire aux Comptes ont donc fait état de la gestion financière de la Chambre Syndicale pour l'exercice 2016. ***Leurs rapports très complets ont été approuvés à l'unanimité par l'ensemble des participants.*** *Mme Sylviane Derouet a ainsi reçu son dernier quitus et en a profité pour témoigner son entière confiance à son successeur.*

© DR

Olivier Vermorel - *Trésorier*, Yannick Collen - *Président*, Didier Lehoucq – *Commissaire aux Comptes*, Sylviane Derouet – *Past Trésorière*

Dans son rapport moral, le Président Yannick Collen s'est appuyé sur l'atmosphère post-élections présidentielles pour expliquer **sa vision du syndicalisme :** *« **des petits pas, qui parfois, ne se voient pas. C'est savoir faire preuve d'une infinie patience, guidée par ses seules valeurs !** »*

*Il a fait le bilan de ce début d'année 2017, riche en événements. « Notre secteur du déménagement a la chance d'avoir des partenaires sociaux qui, jusqu'à ce jour, ont fait preuve d'une **vraie capacité au dialogue.** Votre Chambre Syndicale a su instaurer avec chacun d'entre eux **un climat de confiance** qui nous permet d'avancer [...]. Je ne suis pas en train de nous auto-féliciter, mais de vous expliquer que la conviction et l'honneur ne sont pas pour la CSD de vains mots, mais guident notre action.*

*Nous avons eu encore cette année de belles réussites syndicales, comme **la dérogation à l'interdiction de circuler de nos vieux camions,** le temps de nous adapter aux nouvelles règles environnementales dans Paris. Nous sommes les seuls et c'est bien grâce à la persévérance de votre syndicat. Nous avons **renforcé nos Conditions Générales de Vente,** en fixant dans le marbre, nos 10 jours calendaires dédiés à l'émission des réserves. Nous avons obtenu récemment un **superbe reportage sur la 5 sur notre profession,** qui a mis en valeur nos entreprises en mettant en garde les auditeurs sur le développement de l'économie collaborative ou l'économie sauvage. **Les conventions de lutte contre le travail illégal commencent à produire leurs effets.** Nos efforts portent leurs fruits ! Ne reste plus qu'à convaincre tous les déménageurs de France qu'**ils doivent être unis pour défendre leur profession au sein de la CSD.***

*Nous avons choisi de **nous unir à la FNTR,** cette décision a été prise à l'unanimité par le Comité de Direction et nous ne pouvons aujourd'hui que nous enorgueillir de ce choix, qui fut sans aucun doute le bon. C'est factuel, **la FNTR est, avec près de 44 % d'audience, la première organisation professionnelle** loin devant ses consœurs (TLF : 24,74 %, la CNM : 15,97 % et OTRE 15,38 %). Autrement dit, plus rien ne se passera, plus aucun accord ne trouvera application si l'UFT s'y oppose. [...]*

***Notre CSD doit être plus forte que jamais** et être votre bras armé à tous, petites ou grandes entreprises, pour faire entendre notre voix aux pouvoirs publics (gouvernement, assemblées, administrations), aux partenaires sociaux, aux consommateurs, aux acheteurs, à tous les acteurs qui entourent notre profession et pour vous accompagner dans la gestion quotidienne de votre entreprise ! [...]*

***Je laisserai la main au Congrès de Deauville,** avec la ferme conviction d'avoir agi avec mes confrères et les permanents pour le bien de la profession, avec une sensation de ne pas avoir tout accompli !*

Mais c'est cela le syndicalisme : des petits pas, qui parfois ne se voient pas, c'est savoir faire preuve d'une infinie patience, guidée par ses seules valeurs !

Je vous remercie de votre confiance ! »

© DR

INTERVIEW DE **JEAN-CHARLES SEEGMULLER,** NOUVEAU PRÉSIDENT CSD DE LA RÉGION GRAND-EST

> *“Vivez comme si vous deviez mourir demain.*
> *Apprenez comme si vous deviez vivre éternellement.*
> *(Mahatma Gandhi)”*

Début 2017, Jean-Charles Seegmuller (Seegmuller International à Lampertheim) a été nommé à la présidence de la région Grand-Est à la CSD, succédant ainsi à Augustin Lathoud. Pour en savoir plus sur lui, il a accepté de répondre aux questions du Bulletin du Déménagement : rencontre avec un élu passionné, à la recherche perpétuelle du progrès.

Vous êtes aujourd'hui PDG Groupe Seegmuller, parlez-nous de votre parcours ?

Ma formation d'expertise comptable a fortement contribué aux décisions que j'ai prises en tant que chef d'entreprise ces quinze dernières années. J'ai commencé à Paris par une expérience sur le terrain en participant à des déménagements, en effectuant des visites chez les clients, en gérant l'exploitation et la relation client. Pour moi, il est très important d'avoir une vision du service et du client. Plus tard, j'ai suivi une formation de management qui m'a véritablement permis d'évoluer dans mon rôle de leader. Et plus récemment, je me suis attelé à comprendre les nouveaux modes de consommation, ce qui m'a amené à créer un poste 100% dédié au marketing, très axé sur la stratégie digitale. Je pense que c'est indispensable de nos jours, c'est pourquoi en plus, ont été intégré de nouveaux profils de collaborateurs, jeunes et innovants. Aujourd'hui, je cultive les valeurs que nous avons définies ensemble il y a dix ans : l'engagement, l'intégrité, la cohésion et l'innovation. J'y rajouterai l'agilité, car rien ne reste acquis !

Qu'est-ce qui vous anime dans l'exercice de votre métier ?

Je conçois mon travail à travers les hommes et femmes qui m'entourent au quotidien et qui contribuent à créer la valeur de nos entreprises. Dans le contexte économique difficile et très exigeant du moment, je mets un point d'honneur à favoriser le bien-être et l'épanouissement de chacun. C'est pourquoi j'ai mis en place un projet qui me tient à cœur : c'est ensemble que nous cherchons de nouvelles solutions pour faire grandir l'entreprise, ensemble que nous redéfinissons le rôle des collaborateurs et ensemble que nous repensons l'organisation et la qualité du travail, notamment par l'agencement de nos bureaux. Tout cela peut paraître anecdotique mais je suis convaincu du contraire ! Et pour cela, j'ai la chance d'être entouré par de talentueuses personnes comme les membres de mon Comité de Direction, de mon club APM, de partenaires financiers, d'un architecte, d'un coach…

Quelle est votre vision du métier ?

Notre métier est très riche et demande de nombreuses compétences et qualités. Et pourtant, il est encore difficile de le faire valoir aux yeux de la clientèle. Pour faire progresser notre image, le rôle du chef d'entreprise est capital : il se doit de fédérer ses collaborateurs autour d'une ambition commune de valorisation du savoir-faire de ses équipes et de mise en lumière de la qualité du travail effectué.

Quels sont, selon vous, les plus grands handicaps dans le secteur du déménagement ?

Je ne vois pas réellement de handicap à proprement parler, mais plutôt des contraintes intrinsèquement liées au métier. Je citerais par exemple le travail dissimulé, le problème d'attractivité de la profession, l'absence de solutions multimodales de transport, le stationnement, la concurrence exacerbée ou encore la lourdeur administrative de la législation… Pour moi, l'avenir de la profession réside dans l'amélioration de la notion de service et de la relation clients, des conditions de travail pour l'ensemble des salariés de la profession et de manière continue et indispensable de la qualité de service.

Qu'est-ce qui vous a motivé à vous présenter à ce mandat de Président de la région Grand-Est ?

Après 16 ans au sein de l'entreprise familiale, je ressens un besoin plus fort d'ouverture vers la profession. Echanger avec mes confrères et comprendre leurs besoins, leurs attentes, travailler sur les enjeux des bouleversements actuels de la société et anticiper l'avenir sont des thèmes sur lesquels je souhaite aujourd'hui m'investir. En tant que Président de la région Grand-Est, je voudrais gagner la confiance de mes pairs pour porter leur voix et œuvrer pour la défense de l'intérêt collectif. Dans le cadre de mon mandat, je souhaiterais dans un premier temps sonder l'ensemble des dirigeants de ma région et pouvoir faire remonter les besoins et avis de chacun à la CSD. Je voudrais également pouvoir travailler sur le problème du stationnement au niveau local, dans l'objectif de clarifier les procédures. Et pour finir, je vais m'atteler à la déclinaison régionale de la convention nationale de lutte contre le travail illégal, afin que des actions fortes soient mises en place dans le Grand Est par les pouvoirs publics.

C.I.D DEAUVILLE

RENDEZ-VOUS À DEAUVILLE

POUR LE 91ÈME CONGRÈS NATIONAL DE LA CSD

LES 1ER & 2 DÉCEMBRE 2017

© fotolia.fr - rdnzl

Le 91ème congrès national de la Chambre Syndicale, plus grand rassemblement en France des chefs d'entreprise de déménagement, est en 2017, l'Evénement de la profession à ne rater sous aucun prétexte !

Au programme

Les lois évoluant très vite dans cette période post-électorale, **d'enrichissantes tables rondes** et débats sont d'ores et déjà programmés, afin que chacun puisse s'informer sur les dossiers d'actualité et faire le point sur les règlementations en vigueur. Des **temps d'échanges entre confrères** vous seront également réservés pour vous permettre de partager vos **expériences en toute convivialité,** grâce aux instants de détente qui auront pour décor le cœur de l'Exposition. Dans cette grande salle se dérouleront également **deux workshops :** mobilisés exceptionnellement au même endroit et au même moment, l'ensemble les partenaires du secteur vous feront découvrir leurs produits, services et nouveautés en avant-première et vous feront gagner de magnifiques cadeaux grâce au Quizz des Partenaires !

Par ailleurs, **la Normandie sera le théâtre d'élections majeures pour la profession : les 450 participants attendus y éliront le successeur de Yannick Collen,** prochain Président national de la Chambre Syndicale du Déménagement pour les trois années à venir. Sur le sujet, retrouvez en pages 7 à 9 de ce Bulletin du Déménagement le portrait du candidat Thierry Gros. Les élus bénévoles de la CSD méritent vos encouragements, **soyez présents samedi 2 décembre à 11h30 pour voter !**

« L'air du paradis est celui qui souffle entre les oreilles d'un .... »

Côté festivités, nous vous donnons rendez-vous pour **une soirée inoubliable dans l'extraordinaire Salon des Ambassadeurs** des établissements Barrière, dont les lumières brillent depuis 1912 sur le front de mer. Le thème des réjouissances du gala est indissociable de Deauville... Pour le connaître, complétez **les points de suspension du titre de ce paragraphe !** ... Toujours pas ? Alors pour vous aider, voici un autre indice, une strophe de Winston Perez :

« Quelques pas, un saut et il s'élève au Firmament
Merveilleux être de lumière divine
Fils élu de cette Nature Sublime
Alchimie organique des quatre éléments »

➤ **Alors ?! Réponse le samedi 2 décembre à partir de 19h pour un gala plein de fourchettes avant de profiter d'une virée nocturne au prestigieux Casino pour ceux qui le souhaitent !**

Deauville, cité mythique

© SebastienDelarque

Bruno Basire - *Président Normandie*

Bruno Basire, le Président CSD de la région Normandie ne sait par où commencer lorsqu'on lui demande de nous parler de Deauville. Alors, quand on insiste : « *En deux mots ?* », il nous répond : « ***Elégance et art de vivre !*** », de quoi se détendre dans une ville de **renommée internationale**, étincelante par son **charme.** Cet amoureux de la nature aime à se promener le long des 653 mètres de planches en bord de mer qui offre « ***une toile de fond impressionniste où les rayons du soleil jouent avec les nuages et les reflets de l'eau, devant lequel s'étend un champ de parasols multicolores.*** » (@normandie-tourisme.fr). « *Et que les amateurs d'art ne soient pas en reste !* » nous dit-il, « *Ils seront émerveillés en visitant la Maison d'Eugène Boudin, dit « la Breloque », précurseur de l'impressionnisme qui a rendu célèbres les ciels de Normandie, ou encore la villa Strassburger inscrite aux Monuments Historiques, archétype des manoirs augerons.* ». Le Président régional conclu « *qu'il est impossible de résumer l'emblématique Deauville, tant il y a de choses à découvrir !* ***J'espère vous y accueillir nombreux en décembre prochain pour faire honneur à notre CSD !*** »

Informations pratiques :

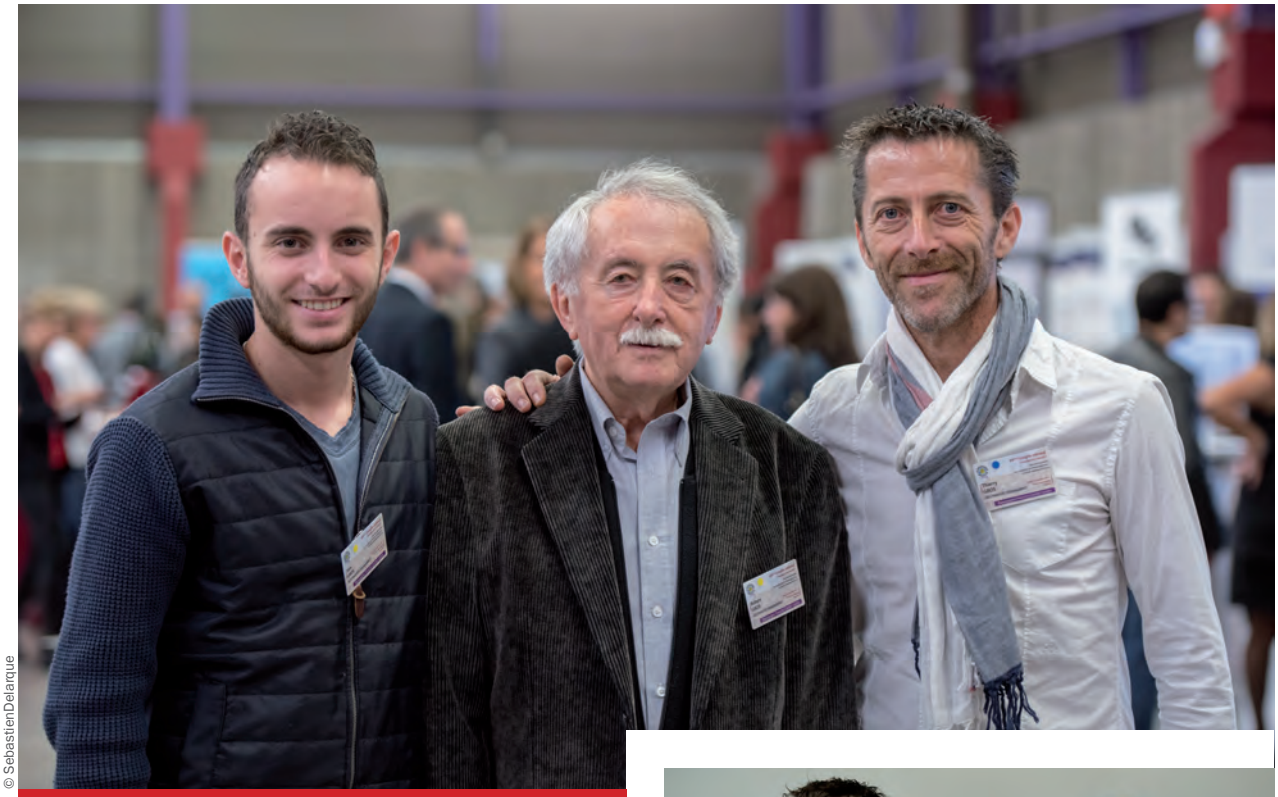
ACCES : Centre International Deauville : 1 Avenue Lucien Barrière - 14800 Deauville

HOTELS : La CSD a négocié des tarifs préférentiels pour vous auprès de plusieurs établissements. Deauville étant une destination très prisée, pour pouvoir en profiter, réservez dès à présent vos nuitées ! RDV sur www.csdemenagement.fr/rendez-vous/congres-national

PORTRAIT DE THIERRY GROS,

CANDIDAT À L'ÉLECTION DE PRÉSIDENT DE LA CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT

Toujours souriant et de bonne humeur, Thierry Gros est engagé depuis plusieurs années à la CSD et sait se faire entendre lorsqu'il s'agit de défendre ses convictions. Si le contact est facile et la parole insatiable quand on lui parle déménagement, il fait preuve de beaucoup plus de pudeur quand il doit parler de lui ! Le Bulletin du Déménagement a toutefois réussi à obtenir quelques informations...



© SebastienDelarque

3 générations : Tom, Robert et Thierry Gros

© SebastienDelarque

Thierry et Tom, père et fils

Thierry Gros est né le 24 mars 1967 à Dole, en région Bourgogne Franche-Comté. Plus attiré par la fête avec ses copains (copines...) que par les études, il a suivi une scolarité traditionnelle pour obtenir son Brevet Technicien Transport à Lyon. **C'est en 1986 qu'il rejoindra l'entreprise familiale de transport créée par son père en 1967** qui compte, à cette époque, 4 salariés.

Dès son arrivée, Thierry prend ses marques et **se diversifie en lançant la filiale Déménagements Gros**. Son envie de prendre la route pour l'Est se concrétise avec la chute du mur de Berlin et très vite, l'entreprise se spécialise dans le déménagement international vers **les pays de l'Est, marché sur lequel il devient incontournable**.

Aujourd'hui, la maison Gros compte près de **50 salariés**. Même avec cet effectif important, c'est un **chef d'entreprise très proche de ses salariés**, avec lesquels il entretient un rapport de confiance, conservant les valeurs familiales de l'entreprise, n'hésitant pas à prendre la route avec ses gars, à charger et décharger le camion ! **En 2014, son fils Tom intègre l'entreprise aux côtés de son père** et en reprend très vite les rênes. Thierry est particulièrement fier de voir la relève assurée grâce à son fils !

Très curieux, avide de nouveautés et ne tenant pas en place, **Thierry est aussi un grand explorateur du globe terrestre**. De l'Amérique latine à l'Asie, à cheval ou en moto, rien n'arrête

Philippe Demonteix - *Délégué régional de la FNTR*

Serge Fontaine - *Past-Président de la CSD*

cet aventurier ! Son objectif ? Découvrir le monde en allant à la rencontre des habitants de contrées lointaines pour partager leur quotidien, leurs cultures et **apprendre différentes façons de vivre !**

- Sa qualité première selon lui ? Sa capacité à **être à l'écoute.**
- Son plus gros défaut, toujours selon lui ? **Son impatience !**

Le Bulletin du Déménagement a interviewé cet hyperactif plein de projets. Rencontre avec un vrai pro, bouillonnant d'un désir profond de défendre la profession du déménagement.

Comment êtes-vous arrivé à la CSD ?

En tant qu'adhérent : depuis toujours, car mon père l'était déjà dès les prémices de l'entreprise en 67 ! En tant que membre engagé, je pense que cela doit dater d'environ 2006. **Mon mentor a sans aucun doute été Alain Courtet,** pour lequel j'ai beaucoup d'amitié et d'admiration. A l'époque, c'est lui qui m'a mis le pied à l'étrier en m'intégrant dans des **groupes de travail de l'AFT** (AFTRAL d'aujourd'hui). J'ai ainsi appris à connaître un milieu qui m'était jusqu'ici étranger et **j'ai eu la chance de faire de très belles rencontres,** des personnes très volontaires et dynamiques. J'aimerais notamment citer le personnel de Pôle Emploi et celui de l'AFT, dont faisait partie Philippe Demonteix, devenu un ami (aujourd'hui Délégué régional de la FNTR). **Puis un jour, un certain Serge Fontaine m'a appelé pour que j'intègre le Bureau National de la CSD,** ce que j'ai accepté sans aucune hésitation, croyant en sa volonté de faire bouger notre profession. **Et c'est à partir de là que j'ai attrapé le virus !**

Yannick Collen vous a confié la présidence de la Commission Sociale, c'était vraiment votre choix ?

A vrai dire, je me suis beaucoup investi dans le domaine de la formation en Bourgogne Franche-Comté. En effet, je suis intimement convaincu que c'est un gage de qualité pour les entreprises, un vecteur de performance et de bien être pour nos salariés et un point d'orgue pour la valorisation de notre métier. J'ai la chance d'habiter dans **une région très dynamique et novatrice,** au sein de laquelle j'ai pu, par exemple, initier un test pilote pour la mise en place de la **Méthode de Recrutement par Simulation** ou encore, travailler sur le **CQP déménageur sur porteur** (qui ne pas d'ailleurs plus tarder à voir le jour !). Au sein du Bureau National, c'est naturellement que j'ai suivi les dossiers de formation aux côtés de notre grand spécialiste, Olivier Vermorel. Ainsi, le volet social s'est imposé à moi.

Je ne dirais pas que je me suis senti immédiatement l'âme d'un négociateur, mais en fait, **très vite s'est installé un climat de confiance** avec les organisations syndicales. On a encore trop tendance à les voir comme des adversaires alors que ce sont nos partenaires ! Bien sûr, chacun défend son « bifteck », mais **quand on a un langage clair et sincère, on parvient à s'entendre ; tout simplement parce que ce qui compte, c'est que l'entreprise fonctionne !** Ce n'est pas toujours facile, mais dans l'ensemble, le dialogue social est bon et constructif dans le déménagement.

Pour preuve ?

Nous avons signé plusieurs accords sur les salaires, la mutuelle, le forfait jours, le CQP... En ce moment, nous négocions **la refonte totale de la grille de classification** dans le déménagement, ce qui est un énorme chantier et on avance bien. Il faut aussi souligner que la **convention nationale de lutte contre le travail illégal** a été signée par toutes les organisations syndicales et ce travail commun **se poursuit en région et sur le terrain !** Les membres de la Commission Sociale et les Présidents régionaux font un **travail de relai exceptionnel,** permettant le succès de nos négociations.

Dans tous les syndicats, on dit qu'être à la tête de la Commission Sociale est un bon tremplin pour prendre la présidence, qu'en pensez-vous ?

En tous les cas, c'est une bonne école ! **Négocier pour toute une profession est une lourde responsabilité :** il faut d'abord convaincre nos pairs de nous confier les mandats et ensuite, persuader les syndicats de signer nos propositions. Entre temps, il faut aussi faire du **lobbying auprès des pouvoirs publics** pour obtenir une loi ou un règlement adapté à nos besoins. Les adhérents ne se rendent pas compte du boulot abattu et de l'importance que cela représente pour toute la profession. C'est une **mission passionnante** mais qui prend beaucoup de temps sur notre activité de chef d'entreprise. **Et on n'y arrive pas tout seul :** il faut des professionnels bénévoles investis et des permanents chevronnés pour se partager les tâches et se soutenir.

Vous êtes donc candidat à la succession de Yannick Collen ?

C'est une décision mûrement réfléchie, car j'ai bien conscience de la **responsabilité de la fonction, mais aussi de sa complexité : la profession du déménagement a de nombreux challenges à relever.**

Ce n'est pas un scoop : les professionnels se divisent, ce qui est suicidaire ! Nous sommes une toute petite profession, il est absolument nécessaire d'être unis. Personnellement, **j'en ai ras-le-bol d'entendre parler de la guerre des groupements contre les indépendants et vice-et-versa !** Nous sommes tous des chefs d'entreprise et tous dans le même bateau ! Ma volonté première est de **veiller à ce que tout le monde soit bien représenté,** quel que soit son statut ou sa taille et que chacun puisse s'exprimer. Je ne dis pas que ce n'est pas le cas aujourd'hui, mais il y a des blessures du passé qui ne se sont pas refermées et il est grand temps de les cicatriser et de passer à l'action ! Si je suis élu Président national de la CSD, je souhaite donc **associer l'ensemble des groupements commerciaux à notre politique, tout comme les indépendants. Je rêve même que l'on cesse de les dissocier !**
Autre sujet extrêmement important à mes yeux : **relever le défi de la mutation.** Et ce n'est pas une mince affaire... La demande des consommateurs d'aujourd'hui n'a plus rien à voir avec celle d'hier, qu'il s'agisse du déménagement de particuliers, du transfert ou de la conservation des biens. **Nous devons absolument anticiper et accompagner cette transformation au lieu de se contenter de crier au loup.**
Pour finir, je dirais qu'il est essentiel de réussir à conjuguer les aspects économiques et sociaux. En effet, il va falloir **réfléchir à des solutions pour nous permettre de trouver l'équilibre** entre l'indispensable professionnalisation du métier, la demande de moindre coût de la part des consommateurs et la nécessité de faire son chiffre d'affaires.

Comment comptez-vous vous y prendre ?

Si je deviens Président de la Chambre Syndicale, **je souhaite m'entourer de professionnels qui ont envie de bouger, envie d'agir pour la profession.** Toutes les bonnes volontés seront les bienvenues dans les instances nationales et régionales. Il faudra préparer minutieusement nos dossiers et avec une adhésion maximale des professionnels. Je m'appuierai sur toutes les compétences, internes et externes pour **faire entendre la voix des déménageurs sur l'ensemble du territoire.**

Nous mettrons également à profit notre alliance avec la FNTR, qui, en tant que 1ère organisation professionnelle du secteur, est entendue tant au niveau national qu'européen, bénéficiant d'une **représentation à Bruxelles** qui lui est propre.
La profession a la chance d'avoir à ses côtés la CSD, cette instance unique, forte d'une solide expérience plus que centenaire et d'une **expertise inébranlable dans la seule profession du déménagement.** Elle est en **ordre de marche,** prête à mener tous les combats nécessaires pour défendre nos intérêts et tous les professionnels doivent s'y retrouver !

Une immense fierté m'habiterait si mes confrères venaient à m'accorder leur confiance au congrès de Deauville le 2 décembre prochain !

© SebastienDelarque

Thierry Gros - *Candidat à la présidence de la CSD*

DEUX NOUVEAUX ACCORDS SIGNÉS RÉCEMMENT ENTRERONT EN VIGUEUR EN 2017

Salaires conventionnels minima en déménagement

La convention collective fixe des salaires conventionnels minima pour les salariés en fonction de leur catégorie, de leur coefficient et de leur ancienneté. Chaque année, les partenaires sociaux engagent des négociations relatives à la revalorisation des salaires. **Le 13 décembre 2016, un accord a été signé dans le secteur du déménagement,** qui est entré en vigueur pour les adhérents de la Chambre Syndicale au 1er avril 2017 et qui a été étendu à l'ensemble des établissements de déménagement par un arrêté datant du 13 juin 2017.

Depuis, de nouvelles négociations ont eu lieu au titre de l'année 2017. **Un nouvel accord a été signé avec une revalorisation des salaires, entre + 0.4% et + 0.6% selon les coefficients.** Cette nouvelle grille de salaires sera applicable à l'extension et au plus tard au 1er octobre 2017.

Accord relatif à la formation professionnelle du 12 avril 2017

Un nouvel accord relatif à la formation professionnelle a été signé par les partenaires sociaux du Transport le 12 avril 2017. **Il n'entrera en vigueur qu'au 1er jour suivant la publication de l'arrêté d'extension,** qui n'est à ce jour, pas encore paru. Cet accord qui avait pour première ambition de mettre en conformité les dispositions relatives à la formation professionnelle dans le Transport avec la loi du 5 mars 2014 formation professionnelle, emploi et démocratie sociale, est finalement allé plus loin. Revenons ci-dessous sur les principales nouvelles mesures.

1. Favoriser l'apprentissage

Afin d'inciter les jeunes à se former aux métiers du transport, il a été prévu, en matière d'apprentissage une rémunération minimale conventionnelle plus favorable que celle prévue par loi.

© Fotolia - fotodo

2. Encourager le tutorat en matière d'apprentissage et contrat de professionnalisation

L'accord, tout en insistant sur la fonction essentielle d'un tuteur dans la formation des apprentis ou salariés en contrat de professionnalisation, et après avoir rappelé les conditions exigées pour exercer cette fonction, met en place **une prime, dont le montant ne peut être inférieur à 5% pour les tuteurs de l'apprentissage et 8% pour les tuteurs des salariés en contrat de professionnalisation** du taux horaire conventionnel à l'embauche de l'emploi occupé par le tuteur multiplié par son taux horaire contractuel de travail du mois.

3. Inciter l'investissement en matière de formation

L'accord instaure un « ***investissement formation*** » **à hauteur de 0.5%** de la masse salariale annuelle pour toutes les entreprises de la branche. Il est précisé que les entreprises consacrant déjà de 1.05% ou 1.5% (*en fonction de leur taille*) de la masse salariale en budget formation seront considérées comme remplissant leur obligation ne faveur de la formation. Cet investissement n'est pas mutualisé, c'est-à-dire qu'il peut être :

- Totalement géré en interne ;
- Ou versé en partie ou totalement à l'OPCA de Branche et restera propre à chaque entreprise (*sous la forme d'un versement volontaire*).

SALAIRE MINIMAL (EN POURCENTAGE DU SMIC ET EN EUROS POUR UN TEMPS COMPLET DE 151,67 HEURES MENSUELLES)

	De 15 à 17 ans		De 18 à 20 ans		À partir de 21 ans	
Année d'exécution du contrat	Loi	Accord formation	Loi	Accord formation	Loi	Accord formation
1e année	25 %	35 %	41 %	51%	53% du SMIC ou minimum conventionnel	55% du SMIC ou minimum conventionnel
2e année	37 %	47 %	49 %	59 %	61% du SMIC ou minimum conventionnel	65% du SMIC ou minimum conventionnel
3e année	53 %	63 %	65 %	75 %	78% du SMIC ou minimum conventionnel	85% du SMIC ou minimum conventionnel

© fotolia.fr - D-Plume

Convention Collective

REFONTE DES **CLASSIFICATIONS CONVENTIONNELLES**

Pour une adaptation à la réalité des entreprises et de leurs emplois.

En 2012, lors des Etats Généraux du Transport, les partenaires sociaux constataient déjà l'absence de refonte des classifications conventionnelles depuis 1973. La refonte de ces dernières a pour objectif de disposer de grilles conventionnelles **adaptées à la réalité des entreprises** et de leurs emplois et de permettre de valoriser les compétences effectivement exercées par les salariés dans les entreprises.

La commission sociale de la CSD, composée d'un représentant par région, a réalisé un énorme travail pour proposer un premier projet en mars dernier aux partenaires sociaux. La méthode vise à prendre en compte **les évolutions des métiers, la lisibilité sur les métiers de déménagement et les possibles itinéraires professionnels au sein du déménagement.**

La méthode, dite des arrêtés Croizat Parodi, est ainsi abandonnée au profit d'une grille basée sur des critères classants :

- Formation/ connaissances/ expérience
- Contenu de l'activité/technicité
- Autonomie
- Responsabilité

La classification obligera chaque entreprise à **analyser chaque emploi.** Un même emploi pourra avoir une description ou une appellation très différente, d'une entreprise à une autre, et donc un classement à un niveau différent. C'est l'emploi qui est positionné à un niveau déterminé.

Le projet de la CSD a été accueilli plutôt favorablement par les organisations syndicales de salariés, les discussions pourraient aboutir d'ici la fin de l'année.

L'accord devrait prévoir un temps d'adaptation pour les entreprises, temps qui sera mis à profit par la Chambre Syndicale qui a d'ores et déjà prévu de réaliser des formations gratuites pour ses adhérents, sur l'ensemble du territoire.

© fotolia.fr - Jérôme Rommé

ACGM DIFFUSION

ACGM à votre service

(de 7h00 à 18h sauf le vendredi à 17h)

tel 01 58 03 03 58 - Fax 01 48 66 01 01 - www.acgmdiffusion.com

© DR

PROTECTION SOCIALE : 3 QUESTIONS À BENJAMIN LAURENT,

SECRÉTAIRE GÉNÉRAL ADJOINT - ACTIVITÉS INSTITUTIONNELLES DE KLÉSIA

L'Accord du 20 avril 2016 réformant la prévoyance a prévu la création d'un fonds dédié au haut degré de solidarité, dont l'objectif est de renforcer la prévention santé des salariés : où en sommes-nous dans la mise en œuvre opérationnelle ?

La commission de suivi de l'accord, en charge de la mise en œuvre de la politique d'action sociale et de prévention, a défini les grandes orientations du fonds en matière d'actions de prévention et de services d'accompagnement. Dès le mois de juillet, chaque salarié de la profession bénéficiera d'un espace solidarité sécurisé, accessible directement depuis l'espace client du site carcept-prev.fr, sur lequel il pourra déclarer les actions de prévention qu'il a suivies.

Quelles sont les perspectives d'évolution en matière de prévention ?

Au-delà des premières actions de prévention de santé publique proposées, qui permettent d'initialiser le dispositif, les travaux menés visent à élargir l'offre en proposant pour 2018 :

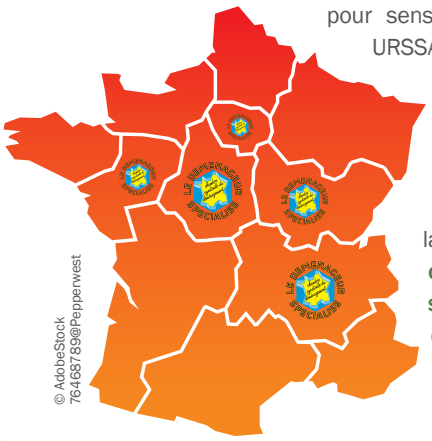
- La mise en place d'un programme de prévention en ligne dédié aux salariés du transport (coaching, services en ligne, conseils santé...)
- Des actions spécifiques de parcours santé (check up, dépistages...)
- Des modules de formation et/ou d'information autour de la thématique « prévention santé ». Il s'agira là de travailler en étroite collaboration avec les organismes de formation du secteur.

D'autres actualités en matière de protection sociale ?

Partenaire historique des entreprises de transport et notamment du déménagement, CARCEPT Prévoyance a développé **une nouvelle gamme complémentaire santé responsable.** Cette offre santé est assortie d'avantages intéressants, puisque pour tout nouveau contrat souscrit à date du 1er janvier 2018, **la cotisation est gratuite à partir du 2ème enfant.** Un conseiller commercial Carcept prev ou de notre partenaire de distribution la CNP, est à votre disposition pour vous renseigner et vous accompagner dans la mise en œuvre de solutions adaptées à vos attentes et aux besoins de vos salariés. N'hésitez pas à le contacter !

TRAVAIL ILLÉGAL : LE TRAVAIL DE FOURMI CONTINUE ET PRODUIT SES EFFETS

Pas moins de vingt réunions sur les douze derniers mois sur l'ensemble du territoire ont été tenues par la CSD pour sensibiliser les DREAL, DIRRECTE ET URSSAF sur la nécessité de développer sur le terrain une vraie bataille contre le travail illégal et sous toutes ses formes.


© AdobeStock 76468789@Pepperwest

Grâce à ce tour de France de la seule Chambre Syndicale, **cinq conventions régionales ont déjà été signées : Ile-de-France, Centre Val-de-Loire, Pays-de-la-Loire, Bourgogne Franche-Comté et Auvergne Rhône-Alpes.** Devraient également suivre d'ici la fin de l'année les régions **PACA** et **Normandie**. L'ensemble des acteurs du déménagement sont signataires dans un état d'esprit aussi **positif** que **constructif**, comme ce fut le cas pour la convention nationale de 2015.

L'objectif est de mettre en place dans les régions considérées des **actions de sensibilisation** auprès du grand public, des loueurs de véhicules, des donneurs d'ordre et de tout acteur pouvant être concerné par les différentes formes de travail dissimulé. En parallèle, il s'agit également **de démultiplier les actions de contrôle et de répression**, en unissant les forces de chacun des signataires.

La Chambre Syndicale du Déménagement continue ainsi à dénoncer les situations de travail illégal qui sont portées à sa connaissance, n'hésite pas à avoir recours à des huissiers et avocats et à se porter partie civile chaque fois qu'elle le peut.

Un travail de fourmi qui est enfin récompensé !

© SebastienDelarque

Hervé Brassac - *Juriste Conseil à la CSD*

DÉMÉNAGEMENT DE PARTICULIER ET FORCLUSION

RETOUR À LA SÉCURITÉ !

L'année passée, la Chambre Syndicale a mis l'accent sur l'entrée en vigueur, à compter du 1er juillet 2016 d'une version recodifiée du Code de la Consommation, impactant les dispositions relatives au déménagement de particulier.

A cette occasion, la CSD avait communiqué sur le fait que si l'article L 121-95, dédié à l'émission des réserves, devenait l'article L 224-63, il ne s'agissait pas d'une simple recodification, dès lors que le délai de 10 jours spécifié de calendaire dans l'ancien texte, ne l'était plus dans le nouveau, ce qui ne s'avérait pas sans conséquences.

De fait, la disparition de l'adjectif « *calendaire* » donnait prise à une importante insécurité juridique par la remise en cause de la nature prefix du délai, prescrit à peine de déchéance et insusceptible de toute prorogation.

Tout en prenant acte de la modification législative intervenue, **la Chambre Syndicale a immédiatement saisi la DGCCRF**, laquelle a souscrit à l'analyse de la CSD quant à l'insuffisance du nouveau texte.

La revendication de la Chambre Syndicale a ainsi été portée auprès du **Secrétariat d'Etat au Commerce** aux fins qu'un amendement puisse être présenté dans le sens d'un retour à la spécification de la nature calendaire du délai de 10 jours dédié à l'émission des réserves.

L'obstination a payé.

En effet et dans le cadre du processus général de ratification législative des ordonnances ayant emporté nouvelle codification de la partie législative du Code de la Consommation, l'article L 224-63, modifié par la loi n° 2017-203 du 21/02/2017 dispose désormais que « ***le délai de forclusion applicable aux contrats de transport de déménagement conclus entre un professionnel et un consommateur est fixé à 10 jours calendaires révolus à compter de la réception des objets transportés*** ».

Cette formulation, qui met fin à toute ambiguïté s'agissant du décompte du délai, répond à la demande qui avait été exprimée par la CSD aux fins de préserver les droits des entreprises et la pérennité sur ce point du contrat de déménagement.

Cette modification a naturellement impacté le dernier alinéa de l'article 16 (Livraison du mobilier à domicile) des CGV du contrat de déménagement, lequel a dès lors été amendé ainsi qu'il suit :

> « *Ces formalités doivent être accomplies dans les 10 jours calendaires révolus à compter de la réception des objets transportés tel que prévu par l'article L 224-63 du code de la consommation. A défaut, le client est privé du droit d'agir contre l'entreprise* ».

© Fotolia - Onidji

L'incertitude n'est ainsi plus de mise s'agissant du délai dévolu à l'émission des réserves.

ENFIN UN MINISTÈRE DU TRANSPORT !

© www.gouvernement.fr

A 56 ans, Elisabeth Borne est une habituée des ministères. Diplômée de polytechnique et des ponts et chaussées, elle a travaillé au sein du ministère de l'Equipement, a été conseillère de Jack Lang puis de Lionel Jospin, dont elle a été conseillère technique chargée des transports. En 2002, forte de son expérience, elle est recrutée par la SNCF en tant que directrice de la stratégie. En 2008, elle est nommée directrice générale de l'urbanisme à la Mairie de Paris sous le mandat de Bertrand Delanoë. Enfin, elle est nommée, en 2013, préfète de la Vienne et de la région Poitou-Charentes, alors présidée par Ségolène Royal, qui la choisira comme directrice de cabinet au ministère de l'Écologie en 2014, puis la nommera présidente de la RATP en 2015.

MURIEL PÉNICAUD, UNE PATRONNE AU MINISTÈRE DU TRAVAIL

© www.gouvernement.fr

Quatrième femme à devenir ministre du Travail, coutumière du dialogue social et spécialiste des ressources humaines, Muriel Pénicaud a passé plus de vingt ans dans des grands groupes internationaux. DG adjointe chez Dassault Systèmes, DRH de Danone, membre du conseil d'administration de la SNCF, ou encore administratrice du groupe Orange, la nouvelle ministre a une solide expérience tant dans le secteur privé que public. En effet, elle connait déjà le Ministère du Travail pour y avoir fait ses premiers pas en 1985 comme administratrice territoriale, puis en tant que conseillère pour la formation dans le cabinet de Martine Aubry, de 1991 à 1993. De 2006 à 2009, elle préside l'INTEFP, école des inspecteurs et des contrôleurs du travail. Elle siège aussi au Haut conseil pour le dialogue social aux cotés de Jean-Denis Combrexelle, inspirateur de la loi Travail. Saluée par les organisations patronales, la remplaçante de Myriam El Khomri aura la charge de l'épineuse réforme du code du travail.

LA PAROLE À KÉVIN GLÉVAREC,

RESPONSABLE PÉDAGOGIQUE ET DÉVELOPPEMENT EN DÉMÉNAGEMENT À AFTRAL

Une étude réalisée par l'IFOP en 2013 montre que la formation développe les compétences et favorise l'innovation au sein des entreprises. Or, le monde du déménagement est en plein bouleversement, certains de ses métiers sont en cours de mutation, son pouvoir d'attraction est limité et la fidélisation des collaborateurs, compliquée. Ainsi aujourd'hui, il est nécessaire pour les chefs d'entreprise de s'adapter aux différentes évolutions ; la formation et l'optimisation du recrutement peuvent grandement y participer. Former ses salariés ? Oui. Instaurer un processus de recrutement en cohérence avec la stratégie de l'entreprise ? Oui, aussi. Mais le problème, c'est qu'on ne sait pas par où commencer, comment financer les formations, ou comment être sûr de recruter la bonne personne ! L'efficacité de ces projets demande du temps, de l'argent, exige de l'énergie et de la détermination, mais ce sont des investissements ambitieux et rentables sur la durée. Faisons le point ici sur les différentes possibilités qui s'offrent à vous.

© SebastienDelarque

Pour introduire le sujet, le Bulletin du Déménagement a choisi de donner la parole à Kévin Glévarec qui occupe désormais le poste de Responsable Pédagogique et Développement en Déménagement à AFTRAL, au sein de la Direction Nationale du Développement. Homme de terrain, pédagogue et communiquant, ce professionnel investi ne se définit pas comme un formateur au service des déménageurs, mais comme « un déménageur au service de la formation ». Son moteur ? La soif d'apprendre et de transmettre.

Les adhérents vous apprécient pour votre professionnalisme et votre bonne humeur : pouvez-vous nous expliquer votre parcours en quelques mots ?

C'est à peine âgé de 17 ans que je suis rentré dans le grand bain du déménagement ! A l'époque, j'ai été recruté comme journalier dans une petite entreprise artisanale du réseau des Déménageurs Bretons dans le Tarn, qui comptait moins de 10 salariés. Les maîtres mots y étaient : « Satisfaction du client » et « Qualité des prestations ». De fil en aiguille, j'obtiens un CFP de Conducteur Routier International, évolue en tant que déménageur conducteur, puis passe chef d'équipe. Grâce à l'excellente relation nouée avec mon employeur, j'ai pu également parfaire mon expérience globale du déménagement en tant que chargé d'accueil, conseiller, exploitant, ou encore gestionnaire du garde-meubles, du matériel et du parc de véhicules. Mon implication totale m'a donc porté dans cette société jusqu'en 2005, date à laquelle j'ai intégré l'AFT-IFTIM, (AFTRAL d'aujourd'hui !) en tant que formateur transport et déménagement. En parallèle, je suis retourné sur les bancs de l'école, au sein du Conservatoire National des Arts et Métiers et c'est ainsi que j'ai obtenu mon diplôme de Responsable d'Unité de Transport et Logistique et donc mon Attestation de Capacité de Transport et Commissionnaire en Marchandises.

Vous venez donc de prendre un nouveau poste à AFTRAL, pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

L'objectif est d'assurer la continuité et le développement des formations déménagement, mais pour être plus précis, mon poste se décompose en 5 axes :

- Appuyer de manière technique, commerciale et pédagogique mes collègues de AFTRAL pour pouvoir adapter, renouveler et créer des formations pour les déménageurs ;
- Coordonner le développement des formations déménagement dans toutes les régions grâce aux référents implantés sur tout le territoire ;
- Assurer le suivi et l'accompagnement des formateurs, ainsi que leurs formations ;
- Etre l'intermédiaire entre les chefs d'entreprise et AFTRAL ;
- Poursuivre la transmission de mon savoir auprès des déménageurs en animant des sessions spécifiques de perfectionnement partout en France.

Cela signifie que vous quittez les déménageurs du Sud pour vivre dans la Capitale, que vont-ils devenir ?!

Rassurez-vous, je ne les abandonne pas et je resterai toujours leur interlocuteur privilégié ! C'est vrai que nous avons créée depuis des années de solides relations de confiance qui comptent énormément pour moi. Ce n'est que très progressivement que je laisserai la main à la personne que je recruterai et formerai moi-même. Je resterai disponible pour animer des formations spécifiques et serai donc toujours en étroite relation avec les entreprises, je vous le promets !

Qu'est-ce que vous appréciez particulièrement dans votre fonction ?

En fait, j'ai avant tout une passion débordante pour le monde du déménagement et les hommes et femmes qui le composent ! Pour moi, il s'agit d'un secteur d'exception où l'ennui n'existe pas : il y a tant de différentes facettes, de techniques, d'ambiance, d'anecdotes ! Ce que j'adore dans mon quotidien, c'est échanger avec les déménageurs, être proche de chacun d'entre eux, leur apprendre de nouvelles méthodes, les faire monter en compétences... En fait, je suis un grand enthousiaste et j'adore mon métier !

TOUT SAVOIR SUR LES FORMATIONS OBLIGATOIRES DANS LE DÉMÉNAGEMENT

Le code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur de former ses salariés d'une part et d'assurer leur sécurité d'autre part (article L 6321-1 et L 4121-1). De cette double responsabilité découle un certain nombre de formations obligatoires pour les salariés du secteur du déménagement.

© SebastienDelarque

Ericka Bosquet - *Juriste Conseil à la CSD*

© AdobeStock_67844202-@kasto

	Textes instituant les formations	Personnel concerné	Contenu et durée de la formation	Recyclage
Prévention des risques et hygiène de vie	Accord du 3 novembre 2010 relatif à la prévention et à la réduction de la pénibilité dans les entreprises de déménagement	Tout salarié (non titulaire d'un titre professionnel, d'un diplôme ou d'une formation qualifiant et/ou diplômante adaptée) embauché en tant que déménageur : En CDI ou en CDD de + de 190 jours	Gestes et postures en déménagement Hygiène de vie en déménagement ➤ 7 heures	Tous les 5 ans
Monte-meubles	Recommandation* CNAMTS R 458	Tout personnel devant utiliser un monte-meubles	Formation théorique et pratique en vue de l'obtention de l'attestation de formation servant de base à l'attestation d'utilisation qui doit être délivrée par le chef d'entreprise ➤ 2/3 jours selon les pré-requis	Tous les 5 ans : 1 jour
Sauveteur Secouriste du travail	R 4224-15 du code du travail	Un salarié par chantier de 20 salariés minimum où sont réalisés des travaux dangereux pendant plus de 15 jours	1er secours ➤ 2 jours	Tous les 2 ans : 1 jour
Habilitation électrique BS	Norme NF C 18-510 Norme NF C 18-510 Recommandation* CNAMTS R 458	Déménageurs chargés d'intervention de branchement et débranchement d'appareils ou luminaires	➤ 2 jours Possibilité en E-learning	1 jour
Conduite de chariot élévateur	Recommandation* CNAMTS R 389	Tout personnel devant utiliser même occasionnellement un chariot élévateur	Formation théorique et pratique en vue de l'obtention du Certificat d'aptitude à la conduite de chariots élévateurs en sécurité ➤ 3 jours	Tous les 5 ans : 2 jours

** Les recommandations sont des textes qui définissent et regroupent les bonnes pratiques de prévention des risques liés à votre activité. Elles constituent en quelque sorte des « règles de l'art » proposées aux professionnels. Elles ne constituent pas une réglementation, mais leur non-respect peut entraîner des conséquences juridiques*

Risques en cas d'absence de formation

Si, à la suite d'un accident du travail, il est établi que l'absence de formation à la sécurité a été l'une des causes de l'accident, l'employeur peut être poursuivi tant sur le plan pénal que civil.

Sur le plan pénal :

- L. 4741-1 du Code du travail : en cas d'infraction à son obligation générale de formation à la sécurité, le chef d'entreprise est passible d'une amende de 3 750 euros, appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés par l'infraction.
- l'employeur peut être poursuivi pour infraction à la législation sur la formation des salariés, voire des chefs de blessures/homicide involontaires selon l'ampleur du dommage.

Sur le plan civil :

La responsabilité de l'employeur peut être engagée pour faute inexcusable et celui-ci peut être contraint d'indemniser son salarié pour le préjudice qu'il a subi.

COMMENT RECRUTER LE PERSONNEL ADAPTÉ À VOS BESOINS ET L'INCITER À FAIRE CARRIÈRE DANS VOTRE ENTREPRISE ?

A l'heure où les indicateurs du marché révèlent qu'il y a une augmentation plus faible du nombre de demandeurs d'emploi dans le Transport que du nombre d'offres déposées par les entreprises du même secteur, la Chambre Syndicale du Déménagement et AFTRAL vous donnent des astuces pour bien recruter votre personnel et surtout, pour le garder.

I. Bien recruter son personnel

Définissez vos besoins

Pour commencer il est important pour vous de bien définir vos besoins. Pour cela, posez-vous les bonnes questions :

- **Le besoin est-il ponctuel ou permanent ?** Avez-vous un accroissement temporaire d'activité ou un besoin de remplacer un salarié absent, ce qui justifierait de prévoir un Contrat à Durée Déterminée ? Au contraire, s'agit-il de trouver un salarié pour un poste permanent dans l'entreprise, auquel cas, le contrat serait à Durée Indéterminée ?
- **Sur quel poste porte le besoin ? Quelles seront les tâches accomplies par le futur salarié ?** Les réponses apportées vous permettront de déterminer le coefficient, la qualification à attribuer au futur salarié, mais également d'établir la rémunération minimale correspondante que vous aurez à lui verser.
- **L'accomplissement de l'ensemble de ces tâches justifie-t-il un emploi à temps plein ou bien à temps partiel ?**
- **Définissez le profil recherché :** qu'attendez-vous en priorité de votre futur salarié ? Quelles sont pour vous, les qualités indispensables requises pour exercer l'emploi proposé ? Au contraire, qu'est ce qui est, à votre sens, incompatible avec les fonctions supportées ?
- **Votre personnel doit-il être titulaire de diplômes** (CAP déménageur, Titre professionnel de conducteur routier ...) ? **Doit-il être titulaire de certains permis** (B, C...) ? **Doit-il avoir suivi d' autres formations particulières** (CACES, habilitation électrique...) ? *Par exemple, si vous recherchez un salarié qui restera au bureau toute la journée, il n'est pas indispensable qu'il soit titulaire du permis C.*
- **Pouvez-vous bénéficier d'aides en relation avec le recrutement** (aides financières à l'embauche, exonération de charges sociales, aide à la formation du personnel recruté...) ?

Recherchez vos candidats

Une fois le besoin défini, il existe différentes sources de recrutement.

- Pour commencer, vous pouvez proposer votre offre d'emploi à **des salariés que vous connaissez déjà.** Par exemple, si vous avez déjà eu l'occasion de travailler avec eux dans le cadre de CDD précédents, ou alors si certains vous ont été recommandés par un confrère de confiance !

- Si vous avez déterminé que votre besoin était ponctuel et que l'emploi ne pourrait être offert que pour une durée déterminée, alors, vous pouvez **vous adresser aux agences d'intérimaires.**
- Vous avez également la possibilité de faire appel à **des missions locales ou bien à Pôle Emploi,** notamment lorsque vous souhaitez que votre personnel soit formé juste avant l'intégration dans votre entreprise.
- Il peut également être intéressant de vous rapprocher des **organismes de formations** qui pourront, soit vous mettre en relation avec du personnel tout juste diplômé, soit vous faire rencontrer des jeunes apprentis souhaitant se former au métier du déménagement et intégrer une structure telle que la vôtre.
- Enfin, il peut paraître opportun de déposer une annonce en ligne **sur le site de la CSD** dans la rubrique « Offres d'emploi », ou sur différents sites internet dédiés au recrutement comme Monster ou Keljob, ou bien encore sur les réseaux sociaux (Facebook, Viadeo...).

Donnez envie de postuler

Il est indispensable de rédiger **l'offre d'emploi de manière claire, précise et surtout attractive :** l'annonce doit susciter l'intérêt des candidats. Elle doit donc être suffisamment précise pour que les candidats aient une idée exacte du poste proposé et n'y répondent que s'ils estiment correspondre. Si l'offre que vous proposez n'est pas correctement détaillée, vous courrez le risque de crouler sous les candidatures qui ne seraient pas en adéquation avec vos attentes.
Parmi les informations qui doivent figurer dans votre offre, il faut prévoir :

- le type de contrat proposé (et en cas de CDD, la durée envisagée) ;
- l'intitulé et le descriptif du poste ;
- le profil recherché (expérience, diplôme, permis...) ;
- une fourchette de rémunération.

Mais surtout, il faut **donner envie aux potentiels candidats**

de vous répondre. A ce titre, prévoyez une brève description de votre entreprise, parlez de sa notoriété, valorisez l'image de la profession, accentuez les aspects attrayants du poste proposé. Par exemple, si votre entreprise accorde des avantages à ses salariés, que ce soit en termes de rémunération, de formation ou autres, faites-en mention. Le choix du vocabulaire utilisé revêt également toute son importance : privilégiez donc une rédaction positive et proscrivez toute mention illégale (critère de sélection discriminant) ou fausse.

Préparez l'entretien d'embauche

Les mêmes recommandations sont à appliquer lors de l'entretien d'embauche. Il est **primordial de bien le préparer en amont.** Encore une fois, vous aurez à susciter l'envie, mais également, **tester la compatibilité entre ce que vous proposez et le candidat.** L'instabilité du personnel au sein d'une entreprise est souvent engendrée par de mauvais recrutements. Il est très important de **dépeindre exactement l'entreprise et l'emploi,** afin que le candidat puisse s'assurer que cela correspond à ce qu'il cherche. En effet, s'il ne se rend compte qu'après son recrutement que l'offre qui lui a été faite ne correspond pas à la réalité, il quittera l'entreprise. De la même façon, il est nécessaire de questionner ce dernier afin de déterminer s'il a les compétences et les qualités pour travailler dans votre entreprise et ce, dans de bonnes conditions. Si tel n'était pas le cas, vous devriez vous séparer de lui et recommencer dès le début tout le process de recrutement.

II. Fidéliser ses salariés

Une fois le personnel adéquat recruté, il faut absolument veiller à le garder et cela passe, en premier lieu, par **une bonne intégration.** Il est important de **faire découvrir l'entreprise au nouveau salarié et de présenter ce dernier aux équipes déjà en place.** Expliquez-lui comment fonctionne votre société, quelle est son organisation et surtout, quelles sont les règles à respecter. Votre nouveau salarié sera d'autant plus opérationnel et motivé s'il connait d'une part vos attentes et qu'il a, d'autre part, le sentiment de faire pleinement partie de l'entreprise.

Enfin, afin de s'assurer de leur loyauté et de leur fidélité, **n'hésitez pas à discuter régulièrement avec les nouveaux venus, mais également lors d'entretiens individuels réguliers.**
Il est important de **sonder leur contentement et d'échanger sur les éventuels problèmes** qui pourraient survenir quant à leur travail, leurs collègues, l'entreprise... Pour motiver vos salariés, il est **crucial de manifester votre satisfaction** à leur égard et de la **valoriser par une évolution**, lorsque celle-ci est envisageable. Vous devez veiller à appliquer une politique de management adaptée, afin de répondre aux attentes de chacun au mieux, tout en sauvegardant la pérennité de votre entreprise et l'équilibre général.

UN PROJET DE FORMATION ?

COMMENT SAVOIR S'IL PEUT ÊTRE PRIS EN CHARGE PAR VOTRE OPCA ?

La loi impose à toutes les entreprises de concourir au développement de la formation professionnelle continue et ce, à l'égard de son personnel, mais également des demandeurs d'emploi. Les entreprises sont donc soumises au versement d'une contribution à leur OPCA, dont le montant dépend de leur taille :

- *Jusqu'à 10 salariés : 0.55% du montant des rémunérations versées ;*
- *A partir de 11 salariés : 1% du montant des rémunérations versées.*

© fotolia.fr - momius

En complément de cette obligation légale, les entreprises ont la possibilité d'effectuer des versements volontaires. Les sommes versées au titre de la contribution volontaire ne sont pas mutualisées et bénéficient à l'entreprise sous déduction des frais de gestion et de mission de l'OPCA.

En outre, cette participation confère le statut d'Adhérent de l'OPCA transports et services et permet de bénéficier de services supplémentaires : prise en charge plus large des actions de formation, accompagnement plus personnalisé dans la gestion du budget formation, ...

En contrepartie de leur participation, les employeurs bénéficient d'une prise en charge des formations de leurs salariés dont le montant dépend de la catégorie de la formation ou de la voie pour y accéder. En effet, on peut considérer que les formations sont classées en 4 catégories :

- Les Diplômantes : permettant d'obtenir un titre professionnel, un diplôme ou une CQP ;
- Les Qualifiantes : permettant d'obtenir une qualification professionnelle reconnue par la branche ;
- Les Certifiantes : permettant d'obtenir une certification ;
- Les autres.

Ensuite, selon la formation envisagée, il existe différentes voies permettant d'y accéder :

- Contrat de professionnalisation ;
- Période de professionnalisation ;
- Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- Plan de formation.

Pour vous aider à vous y retrouver, l'OPCA et la Chambre Syndicale du Déménagement ont mis en place un **guide des prises en charges adapté à votre secteur applicable à ce jour,** mais susceptible d'évoluer sous peu. Par conséquence, avant tout projet de formation, nous vous invitons à consulter le site internet de l'OPCA ou votre référent régional.

	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION*3		PERIODE DE PROFESSIONNALISATION		CPF*4		PLAN DE FORMATION		
	Toutes les entreprises		Toutes les entreprises		Toutes les entreprises		Entreprises **Adhérentes** 11 salariés et +	Entreprises **Cotisantes** 11 salariés et +	Entreprises – 11 salariés
Diplômes, titres, CQP	Véhicules lourds *Ex : CAP conducteur routier de marchandises*	13.50 €/ h - 6 à 24 mois	Véhicules lourds *Ex : CAP conducteur routier de marchandises*	13.50 €/ h - 70 h minimum			**Entreprises 11/49 salariés** Formations métiers • FCO marchandises ou passerelle marchandises ➤ 320€ HT • CACES ➤ 250€ HT	**Entreprises 11/49 salariés** Formations métiers • FCO marchandises ou passerelle marchandises ➤ 320€ HT • CACES ➤ 250€ HT	Formations métiers • FCO marchandises ou passerelle marchandises ➤ 500€ HT • CACES ➤ 150€ HT
	Transports et logistique (autres que véhicules lourds) *Ex : CAP déménageur sur VUL*	10.50 €/ h - 6 à 24 mois	Transports et logistique (autres que véhicules lourds) *Ex : CAP déménageur sur VUL*	10.50 €/ h - 70 h minimum					
	Tous les autres diplômes, titres, CQP inscrits au RNCP	7.50 €/ h - 6 à 24 mois	Tous les autres diplômes, titres, CQP inscrits au RNCP	7.50 €/ h - 70 h minimum					
	Ex : Licence Professionnelle Activités juridiques option droit des transports et de la logistique		VAE	Plafond de 400€/ jour (3 jours maximum)	VAE	Plafond de 400€/ jour (3 jours maximum)			
Formations qualifiantes (emplois reconnus dans la convention collective)	Véhicules lourds *Ex : Permis C+ FIMO Conducteur certifié en déménagement sur porteur*	13 €/ h - 6 à 24 mois	Véhicules lourds *Ex : Permis C+ FIMO Conducteur certifié en déménagement sur porteur*	13 €/ h - 70 h minimum	**Salaires :** aide forfaitaire de 11.50 € HT du nombre d'heures DIF/CPF acquis et mobilisé pendant le temps de travail (sauf pour le permis B)		**Entreprises 50/299 salariés** Formations métiers • FCO marchandises ou passerelle marchandises ➤ 180€ HT • CACES ➤ 135€ HT + au titre des versements volontaires : remboursement au réel dans la limite des fonds versés (remboursement possible des coûts pédagogiques, des rémunérations et frais annexes : repas, hébergement, transport)	**Entreprises 50/299 salariés** Formations métiers • FCO marchandises ou passerelle marchandises ➤ 180€ HT • CACES ➤ 135€ HT	+ Autres actions de formation dans la limite d'un plafond de 2000€ par an par entreprise et d'un taux horaire réel plafonné à 30€ de l'heure par salarié + Avec le concours du FPSPP : autres actions de formation dans la limite d'un plafond de 5000€ par an par entreprise et d'un taux horaire réel plafonné à 30€ de l'heure par salarié
	Transports et logistique (autres que véhicules lourds) *Ex : ouvrier déménageur*	10.50 €/ h - 6 à 24 mois	Transports et logistique (autres que véhicules lourds) *Ex : ouvrier déménageur*	10.50 €/ h - 70 h minimum					
	Priorités de branche et des branches spécifiques	10.50 €/ h - 6 à 12 mois	Priorités de branche et des branches spécifiques **Ex : gestes et postures**	10.50 €/ h - 70 h minimum					
	Non prioritaires mais reconnus par la branche	7.50 €/ h - 6 à 12 mois	Non prioritaires mais reconnus par la branche	7.50 €/ h - 70 h minimum					
Autres certifications			Formations inscrites à l'inventaire *1 *Ex : habilitation électrique BS*	4 €/ h Ou 6 €/h pour les adhérents	Actions sur la liste de branche	30€/ h			
					Actions sur les listes régionales ou nationales	15€/ h			
			CléA *2	15€/ h	CléA *2	15€/ h			
					Bilan de compétences	15€/ h			
					Création/ reprise d'entreprises	15€/ h			
					Permis B	15€/ h			
Autres formations	Aide à la fonction tutorale*3 *(le tuteur devra au préalable avoir reçu une formation de 14h minimum)*	230€/ 345€ par mois (6 mois max)	Formation de tuteur	15€/ h - Max 40h					

**1 Certifications inscrites à l'inventaire par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP).*
**2 Certification CléA relative aux 7 domaines de connaissances et de compétences professionnelles (Socle) www.certificat-clea.fr*
**3 Si le tuteur n'est pas formé, la prise en charge sera de 5 €/heure quelle que soit la formation. Si le tuteur est formé, une prise en charge de l'aide à la fonction tutorale peut vous être accordée en fonction du public visé par le contrat.*
**4 Sous réserve du versement de la contribution CPF à l'OPCA*

© SebastienDelarque

LE POINT DE VUE D'OLIVIER VERMOREL,

PRÉSIDENT DE LA COMMISSION FORMATION DE LA CSD

Il y a eu la belle époque où le chômage avoisinait 2 % : ce n'était pas au temps de la préhistoire, mais dans les années soixante. Curieusement, nous n'avions pas de problème de personnel... Alors que les demandeurs d'emploi frôlent les 7 millions, la hantise du chef d'entreprise c'est de trouver du personnel ! A tel point que certains sont obligés de refuser des marchés, faute d'avoir les moyens humains pour les réaliser... Le « système D » est parfois utilisé, ce qui n'est pas sans poser des problèmes juridiques...

La faute à qui ? La France ne serait-elle peuplée que de fainéants, ou avons-nous un problème d'image et un souci dans nos méthodes de recrutement ? Je vous laisserai répondre à la première question, chacun aura son opinion. Mais en tous les cas, **il est certain que nous devons recruter différemment de nos parents !** Fini l'entretien d'embauche de deux minutes dans l'entrepôt après avoir griffonné une annonce déposée chez la boulangère ! **Il faut savoir se vendre, donner envie aux candidats, parvenir à bien les choisir et enfin, réussir à les garder !** Pour cela, il y a des spécialistes du recrutement et un panel de méthodes précises : cela ne s'invente pas !

> *« Des années qu'on le dit, des années que nous ne faisons rien ! »*

Dans le transport, **nous avons la chance d'avoir l'AFT, l'OPCA et AFTRAL pour nous aider, nous accompagner et nous former.** Les techniques de recrutement ne sont pas réservées qu'aux grandes entreprises, mais bien accessibles à chacune des TPE et PME dans le déménagement. Au surplus, grâce aux mandats que certains d'entre nous occupons dans ces instances, **la Chambre Syndicale du Déménagement a obtenu, pour vous, des aides financières conséquentes pour vous soutenir dans vos projets.**

Malgré les nouvelles technologies - et heureusement d'ailleurs ! - **notre profession ne peut survivre sans les Hommes ;** hommes ou femmes, diplômé(e)s, ou sans qualification particulière. C'est pourquoi nous devons rester attentifs et vigilants à la gestion des ressources humaines. **Et n'oublions pas aussi que nos collaborateurs d'aujourd'hui sont peut-être nos repreneurs de demain !**

ITINÉRAIRE ÉGALITÉ :

POUR AGIR CONCRÈTEMENT SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DU DÉMÉNAGEMENT

Itinéraire égalité (www.egalite.aft-dev.com) est un catalogue de solutions RH proposé sur internet par l'AFT avec le soutien du Fonds Social Européen, de la CPNE et de l'OPCA Transports et Services.

Il partage 70 actions RH concrètes qui sont menées par des transporteurs pour renforcer l'attractivité de leurs métiers en prenant mieux en compte les contraintes individuelles de leurs salariés et en faisant progresser l'égalité professionnelle.

A travers leurs expériences, ils vous invitent, par exemple, à agir sur :

- Vos méthodes d'embauche en retravaillant vos offres d'emploi pour partager différemment les valeurs de vos entreprises et **les avantages de vos métiers...**
- Sur la **gestion des plannings de vos conducteurs - déménageurs** en encourageant la polyvalence ainsi que le dialogue avec l'exploitation...
- Sur la manière d'**accompagner la vie de famille** de vos collaborateurs et collaboratrices en les aidants à trouver des modes de garde...

Chacune de ces solutions peut être **adaptée à la taille et aux besoins des entreprises de déménagement.**

Les délégations de l'AFT sont présentes dans chaque région pour travailler avec vous sur la manière de les mettre en place concrètement en lien avec les organisations professionnelles et l'OPCA Transports et Services.

3 QUESTIONS À JEAN-PAUL DENEUVILLE,

PRÉSIDENT-DÉLÉGUÉ-GÉNÉRAL DE L'AFT

© xxxxxxx

Quel est le rôle de l'AFT ?

L'Association pour le développement de la Formation professionnelle dans les Transports (AFT) compte 130 salariés répartis sur l'ensemble du territoire, au plus près des professionnels. Depuis le 1er janvier 2016, l'AFT ne dispense plus de formation et n'est plus l'organisme collecteur de la Taxe d'apprentissage. Toutefois, notre spectre d'intervention est large et notre vocation première est d'améliorer le potentiel de recrutement des entreprises du secteur. Pour y parvenir, notre action s'articule autour de sept missions :

- **Cofinancer la formation initiale de plus de 41 000 conducteurs** chaque année pour assurer à la Profession un flux entrant constant de conducteurs ;
- **Développer l'enseignement du Transport et de la Logistique** en mettant à disposition des lycées professionnels près de 300 véhicules-école et des supports pédagogiques ou encore en connectant les professeurs de plus de 230 établissements (200 lycées, 22 IUT et 10 Universités) avec le monde de l'entreprise et les réalités du terrain (visites d'entreprises, journées d'enseignement technique) ;
- **Informer et orienter** vers les métiers du secteur, en entretiens individuels ou à l'occasion de manifestations collectives (salons, forums, etc.), plus de 25 000 personnes de tous profils ;
- **Elaborer les contenus de formation** avec les ministères de l'Education nationale (diplômes), du Travail (Titres Professionnels) et des Transports (Titres Professionnels, FIMO et FCO) ; et avec les partenaires sociaux pour les CQP.
- **Analyser les évolutions du secteur** au niveau régional (tableaux de bord OPTL), national et européen afin d'aider la Profession et les Pouvoirs publics à mieux cerner les évolutions des métiers, de la formation et des emplois ;
- **Accompagner les entreprises sur les questions sociétales** : prévention des addictions, promotion de la santé et de la sécurité au travail, lutte contre les distracteurs au volant, sensibilisation sur la mixité et l'égalité d'accès à l'emploi, etc. ;
- **Agir pour le développement durable** en gérant et en accompagnant les entreprises dans leurs démarches dans le cadre du « Programme Objectif CO_2 ».

Quels sont les projets à venir ?

Les tensions sur le recrutement pour les entreprises de transport se confirment. Les rapports de l'OPTL et les différents témoignages des chefs d'entreprises en attestent. La FNTR vient de prendre une initiative en faveur de l'emploi, du recrutement et de l'attractivité dans le transport et la logistique baptisée TREMPLIN (**T**ransport **R**outier **Empl**oi **In**novation). Sollicitée, au même titre que l'OPCA Transports et Services, **l'AFT va donc travailler sur une cartographie des besoins par bassins d'emploi** pour une mise en connexion plus directe des profils qualifiés avec les entreprises. Cette action a vocation à être élargie à d'autres Organisations Professionnelles et, au-delà de cette « urgence », l'AFT est prête à travailler sur une **campagne d'amélioration de l'attractivité du secteur.** Déjà fortement engagée sur ce volet dans le cadre de sa mission Information-Orientation, l'AFT s'associera aux actions professionnelles en mettant à disposition de la Profession son savoir-faire et ses outils. Elle s'y est préparé.

Autre projet d'importance pour l'AFT, **la mise en ligne prochaine de son nouveau site Internet** qui sera résolument orienté « utilisateurs ». Sans trop en dire, ce site permettra à l'internaute de consulter uniquement le contenu qui le concerne… **Rendez-vous en octobre sur www.aft-dev.com**.

Avez-vous un mot à transmettre aux chefs d'entreprises de déménagement ?

L'AFT est un partenaire de longue date de la Chambre Syndicale du Déménagement. Nous avons ainsi œuvré ensemble pour la réalisation d'un « CQP Déménageur Professionnel – Conducteur poids lourd », qui est actuellement en phase de validation.

Sur le plan régional comme au niveau national, **nous sommes à votre écoute** et travaillons chaque jour pour répondre au mieux à vos attentes et vous permettre de bénéficier de salariés motivés, en nombre suffisant, et bien formés !

INFRACTIONS ROUTIÈRES COMMISES AU MOYEN D'UN VÉHICULE DE L'ENTREPRISE : ATTENTION AU DISPOSITIF OPÉRATIONNEL DEPUIS LE 01/01/2017 !

La loi dite « Modernisation de la justice du 21ème siècle » a créé, dans le Code de la Route (art. L 121-6) une nouvelle infraction sanctionnant la non divulgation, par l'employeur, de l'identité du salarié auteur d'une infraction routière. Les chefs d'entreprise, directement impactés en termes de responsabilité, doivent accorder grande attention à ce dispositif.

© AdobeStock - delkro

A quel objectif répond la création de cette nouvelle infraction de non désignation du conducteur ?

Selon le Ministère de l'Intérieur, il s'agit de **responsabiliser les employeurs et les conducteurs de véhicules appartenant à des personnes morales,** constat fait que l'instauration, au début des années 2000, du système de contrôle automatisé, a eu pour effet pervers de permettre aux utilisateurs de véhicules de société d'échapper au retrait de points, voire à toute sanction en cas de paiement de l'amende par la personne morale en lieu et place du contrevenant. De là, la création d'une sanction assortie à l'obligation de **révéler l'identité du conducteur,** aux fins de placer celui-ci face à sa responsabilité et de le rendre destinataire du signal d'alerte constitué par la perte de points.

En quoi consiste l'obligation mise à la charge de l'employeur et depuis quand est-elle effective ?

Le texte énonce que le représentant légal de la personne morale titulaire ou détentrice du certificat d'immatriculation d'un véhicule avec lequel a été commise l'infraction doit ***« indiquer, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou de façon dématérialisée, ...dans un délai de quarante-cinq jours à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, à l'autorité mentionnée sur cet avis, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait ce véhicule... ».***

A noter, bien que le texte ne le précise pas, que la référence du permis de conduite du contrevenant devra également être renseignée. Le texte est entré en vigueur le 1er janvier 2017.

L'obligation de divulgation mise à la charge du représentant légal de l'entreprise peut-elle concerner des infractions commises avant le 1er janvier 2017 ?

Oui et la vigilance est donc de mise sur ce point. L'obligation de divulgation/dénonciation s'applique aux avis de contravention envoyés à compter du 01/01/2017 ; sont donc par essence concernées **les infractions commises en 2016 et dont le recouvrement n'a pas été traité l'année passée.** Toute incertitude à cet égard a été levée par le Ministère de

l'Intérieur, pour lequel le dispositif mis en place ne porte pas atteinte au principe de non-rétroactivité de la loi pénale.

Quelles sont les infractions concernées ?

L'obligation de dénonciation de l'employeur s'applique aux infractions constatées par les appareils de contrôle automatisé visés par l'article L 130-9 du Code de la Route (type radar) ; elles sont listées dans l'article R 130-11 du Code de la Route.Le spectre est large puisqu'hormis le cas classique du dépassement de la vitesse autorisée, le texte vise l'usage **du téléphone mobile tenu en main, le port de la ceinture de sécurité, le franchissement des lignes continues, le respect des distances de sécurité, l'engagement dans l'espace compris entre les deux lignes d'arrêt à un feu de signalisation, réservé aux cycles et cyclomoteurs...**

La liste des infractions concernées a-t-elle un caractère évolutif ?

Oui. Un allongement de la liste est d'ores et déjà annoncé pour 2018 et la tendance ne devrait pas s'infléchir, au fur et à mesure de l'augmentation des capacités et fonctionnalités des appareils de contrôle automatisé.

Quelle(s) sanction(s) pour le représentant légal négligeant ou refusant de dénoncer le salarié auteur de l'infraction ?

In fine, l'article L 121-6 énonce que « *le fait de contrevenir au présent article est puni de l'amende prévu pour les contraventions de 4ème classe* », soit un **montant maximal de 750 €.** A cela s'ajoutera l'amende correspondant à l'infraction routière concernée.

Outre la sanction financière, le chef d'entreprise défaillant s'expose-t-il au retrait de points correspondant à l'infraction routière concernée ?

L'article L 121-6 du Code de la Route ne fixe pas d'autre sanction que l'amende prévue par les contraventions de 4ème classe. La responsabilité du représentant légal de l'entreprise n'est donc envisagée que **sous l'angle pécuniaire, sans dimension spécifiquement pénale.** La loi pénale étant d'interprétation stricte, **tout retrait de points semble donc exclu.** Sur ce point, la jurisprudence à venir devrait apporter un éclairage définitif.

Par quels moyens le représentant légal peut-il s'exonérer de l'obligation, et donc échapper à l'amende sanctionnant la non divulgation ?

L'article L 121-6 du Code de la Route énumère les 3 causes exonératoires suivantes :

- le vol,
- l'usurpation de plaques d'immatriculation,
- « *tout autre évènement de force majeure* ».

Il incombe évidemment au représentant légal prétendant se prévaloir de l'une de ces causes exonératoires de **fournir à l'autorité administrative toutes les pièces permettant d'accréditer la position adoptée** (copie du récépissé de dépôt de plainte pour vol, copie de la déclaration de cession du véhicule,...).

En pratique, comment satisfaire à l'obligation de dénonciation une fois en main l'avis de contravention ?

Le texte propose 2 modes opératoires permettant de satisfaire à l'obligation de divulgation.

1 LE « *TOUT PAPIER* »

Le représentant légal doit, dans le **délai de 45 jours** et **par LRAR,** renvoyer à l'administration les renseignements demandés, en utilisant le formulaire joint à l'avis de contravention.

2 LA VOIE DÉMATÉRIALISÉE

Toujours dans le respect du délai, il revient au représentant légal usant de cette option de **se connecter sur le site de l'Agence Nationale de Traitement Automatisé des Infractions** (ANTAI, www.antai.fr) et de sélectionner la rubrique « Vous êtes une entreprise dans l'obligation de désigner le conducteur ». Il suffit ensuite de suivre les étapes (identification de l'entreprise tout d'abord, renseignements sur le conducteur ensuite, via la sous rubrique intitulée « je possédais ce véhicule au moment de l'infraction mais : je l'avais prêté gracieusement »)

Dans l'hypothèse d'une co-gérance, qui est débiteur de l'obligation de divulgation ?

Le texte n'envisage pas ce cas de figure ; il n'y a donc pas lieu de distinguer là où la loi ne le fait pas. Dès lors et si la représentation légale est statutairement partagée, l'obligation de divulgation pèse indifféremment sur chacun des représentants légaux de l'entreprise.
Il incombera donc aux co-gérants de s'accorder sur la répartition des rôles à ce sujet, le point crucial consistant évidemment à assurer le respect de l'obligation définie par l'article L 121-6 du Code de la Route.

Si l'auteur de l'infraction et le représentant légal de l'entreprise ne font qu'un, celui-ci doit-il s' « *auto dénoncer* » ?

Oui, c'est la logique du dispositif imposant que le représentant légal de l'entreprise désigne la personne physique auteur de l'infraction, y compris si représentant légal et conducteur auteur de l'infraction ne sont qu'une seule et même personne.

Faut-il payer l'amende ou consigner ?

Ni l'un ni l'autre, en aucun cas. Dès lors que le représentant légal renseigne l'identité du salarié auteur de l'infraction, il revient à l'administration de poursuivre ce dernier directement. **Libre d'ailleurs ensuite au salarié concerné de contester les poursuites s'il s'estime fondé à le faire.** De la même façon, si le représentant légal se prévaut d'une cause exonératoire,

© AdobeStock - delkro

il n'y a pas lieu à quelconque paiement tant que l'Administration ne s'est pas prononcée sur les suites du dossier.

Si le chef d'entreprise ne fait pas diligences et que l'Administration déclenche les poursuites aux fins de paiement des amendes, le compte de l'entreprise peut-il être utilisé pour le paiement ?

Non. Le représentant légal de l'entreprise est responsable pécuniairement, sur ses deniers personnels, des amendes encourues, qu'il s'agisse de celle sanctionnant la non divulgation de l'identité du conducteur auteur de l'infraction, ou de celle sanctionnant l'infraction elle-même. Ce principe, posé par l'article L 121-1 du Code de la Route n'est pas nouveau. **Il en résulte que le dirigeant acquittant sur le compte de l'entreprise les contraventions routières des salariés s'expose à des poursuites (certes rares mais possibles) du chef d'abus de biens sociaux.** Est également concrètement encouru par l'entreprise **le risque de réintégration, dans l'assiette de calcul des cotisations sociales, des amendes corrélées aux infractions routières commises par les salariés** et dont la prise en charge par l'entreprise est assimilée par la jurisprudence récente de la Cour de Cassation (arrêt du 09/03/2017) à un avantage accordé auxdits salariés.

En définitive, une problématique qui doit mobiliser la vigilance ?

Absolument, car ne pas être dans les clous, c'est encourir potentiellement une triple peine :

- l'amende pour non divulgation de l'identité de l'auteur de l'infraction,
- l'amende corrélée à l'infraction routière constatée,
- le risque d'intégration, dans le calcul des cotisations sociales, des amendes prises en charge par l'entreprise.

LE DEMENAGEUR SPECIALISE
DEMENAGER PRATIQUE.COM
des professionnels à votre service

Vous êtes adhérent de la
CHAMBRE SYNDICALE ?
Ce site est aussi et surtout le vôtre !

Site d'information et de conseils aux consommateurs,
www.demenager-pratique.com
a accueilli près de 100.000 sessions
depuis début 2017 !

Pour que ce site devienne LE site incontournable du déménagement,
pensez à créer un lien sur vos supports !

Des questions ? Contactez Varùna sur communication@csdemenagement.fr

FMD

Fournitures et **M**atériels de **D**éménagement

CATALOGUE 2017 2018

PROFESSIONNELS DES MÉTIERS DU TRANSPORT, VOUS PASSEZ TOUT VOTRE TEMPS À PRENDRE SOIN DES AUTRES.

ET VOUS ? QUI PREND SOIN DE VOUS ?

HAVAS WORLDWIDE PARIS - Crédits photo : Getty Images.

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers du transport que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. CARCEPT PREV du groupe KLESIA, au service des métiers du transport.

carcept prev

GROUPE KLESIA