



S Le Lien Syndical

Bulletin d'Information de la Fédération CGT des Sociétés d'Études
263, rue de Paris – Case 421 – 93514 – Montreuil Cedex – Tél. : 01 55 82 89 41/44
Fax : 01 55 82 89 42 – Email : fsetud@cgt.fr – Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

n°
513

mensuel
Décembre
2020

Dossier

Accord National Interprofessionnel sur le télétravail



3 // *Analyse*

4 // *Actualité*

6 // *Branches*

10 // *Dossier*

14 // *Culture*

15 // *Juridique*

Chiffres

SMIC (depuis le 01/01/2020)

Mensuel 151,67 heures
1 539,42 € brut (10,15 €/h.)

Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

(au 01/01/2020) : 3 428 €

Bureaux d'études (au 01/07/2017)

Valeur du point :
IC : 20,51 € / 20,43 € (selon coef.)
ETAM : 2.96 €
Partie fixe : 843,50 € / 850,50 € / 855,80 € (selon coef.)

Prestataires de Services (2019)

Valeur du point : 3,453 € Employé.e.s ; 3,449 € Etam ;
3,445 € Cadres

Experts Automobiles (au 01/02/2019)

1^{er} salaire de la grille : 1 533 €

Experts Comptables (au 01/01/2020)

Valeur de base : 109,64 €
Valeur hiérarchique : 67,53 €

Avocats (au 01/01/2019)

Valeur du point : pour 35 h
Coef. 207 : 1 542,15 €
Coef. 215 : 1 584,55 €
Coef. 225 : 1 615,50 €

Avocats à la Cour de Cassation

(au 01/01/2019). Valeur du point : 16,32 €

Huissiers (au 01/01/2020)

Valeur de référence : 6,12 €
pour les 262 premiers points.
Valeur complémentaire : 6,02 €
pour ce qui dépasse les 262 premiers points

Greffes des Tribunaux de Commerce

(au 01/03/2019). Valeur du point : 5,3444 €

Notariat (au 01/10/2020)

Valeur du point : 14,13 € (pour 35 heures)

Commissaires Priseurs (au 01/10/2020)

Valeur du point : 9,50 €

AJ.MJ 2019

1^{er} salaire employé/administratif **1 600 €**
2^{ème} salaire employé/administratif **1 630 €**

E dito

La crise sanitaire n'est pas finie. Et avec elle, la crise économique jette des milliers de salarié.e.s dans la précarité et le chômage. Tant l'OFCE que le FMI ne voient d'amélioration pas avant 2022.

En attendant, ce sont encore les salarié.e.s qui en paient les conséquences. La liste des entreprises qui licencient s'allonge de jour en jour y compris dans nos secteurs.

Selon la DARES, il y avait 657 PSE signés depuis mars 2020 qui ne concerneraient pas moins de 67 000 contrats. A cela s'ajoute, toujours selon la DARES, 4900 procédures de licenciements collectifs dans les entreprises de moins de dix salarié.e.s.

Et ce n'est probablement que le début. En novembre 2020, le nombre de demande d'Activité Partielle a augmenté de 385 000, élevant le nombre de salarié.e.s en chômage partiel à près de 6,5 millions. Et là encore ce n'est pas fini.

La crise qui traverse le capitalisme est à la fois endogène et exogène. Endogène parce qu'elle résulte des contradictions inhérentes à ce système et exogène du fait de la pandémie.

Afin d'y répondre le patronat restructure à tout va si possible sans toucher aux dividendes. L'état, avec son plan de relance, est partie prenante de cette logique.

Sa stratégie qui a consisté à confiner, déconfiner, reconfiner, instaurer des couvre-feux, réduire les libertés individuelles et sacrifier les droits démocratiques avec comme seul objectif de maintenir l'activité économique pour satisfaire les besoins du capital et non les besoins sociaux.

Les salarié.e.s ne se laissent pas faire. Dans bon nombre d'entreprises, ils s'organisent contre les licenciements pour ne pas être sacrifiés sur l'autel du profit. L'enjeu ne peut être d'obtenir de meilleures primes de licenciement mais bien d'interdire les licenciements et réduire le temps de travail pour que chacun.e puisse travailler.

Il nous appartient donc d'engager, dès maintenant, des débats avec les salarié.e.s sur le plan de rupture que nous portons.



Noël LECHAT

L'investissement des entreprises en berne

Une récente étude de l'Insee montre, s'il le fallait encore, que favoriser les actionnaires n'a pas d'effet bénéfique sur l'investissement.

Interrogés en octobre 2020 par l'Insee, les chefs d'entreprise de l'industrie manufacturière estiment qu'ils auront réduit leurs investissements de 14 % en valeur en 2020 par rapport à 2019.

Ils abaissent ainsi de 3 points leur prévision précédente. L'investissement diminuerait encore plus fortement que le PIB cette année.

Pour 2021, les entreprises prévoient un rebond relativement faible de leur investissement, en hausse de 4 % en valeur.

Au total, on se situerait 10 points en dessous du niveau de 2019 !

Ces prévisions sont encore fragiles. Mais, si elles se confirment, elles mettent en évidence un sérieux risque de stagnation économique durable que la politique économique actuellement en vigueur ne saurait conjurer.

Plus de dividendes ne donne pas plus d'investissement

Premier enseignement : une confirmation. L'enrichissement des plus riches, la distribution massive des dividendes ne se traduit pas par une augmentation, ni même par un maintien,

de l'effort d'investissement.

En l'absence de projets productifs et socialement utiles, l'épargne excédentaire se tourne vers la spéculation et les exportations de capitaux.

Et quand les actionnaires ou leurs fondateurs de pouvoir dirigent l'économie, ils préfèrent généralement des profits immédiats à des investissements qui écornent leurs gains.

Pas de salut par le marché

Second enseignement : on ne peut s'en remettre aux « forces du marché » – c'est-à-dire à ceux qui dirigent l'économie et la finance – pour sortir de la stagnation. C'est aux pouvoirs publics de s'en donner l'ambition et les moyens.

Les besoins ne manquent pas : santé, logement, réindustrialisation du pays, revitalisation des zones rurales et industrielles en souffrance...

Les moyens financiers existent ou peuvent exister. Les besoins et les capacités de développement aussi.

Ce qui manque c'est la jonction entre les uns et les autres, via l'investissement et l'emploi qui en découlerait.

Il paraît qu'il existe de nouveau un commissaire au plan. Peut-être sa ligne téléphonique n'est-elle pas encore branchée...

Actualité

Crise du Covid : qui gagne, qui perd dans le CAC 40 ?

L'année 2020 a été marquée par la crise sanitaire et ses répercussions sur le plan économique. L'économie dans sa globalité a été affectée, ainsi le PIB de la France devrait chuter de 11% selon les estimations de l'Insee. Au niveau mondial, la baisse pourrait être d'environ 5%. Pour autant cette crise n'est pas uniforme et n'atteint pas toutes les entreprises de la même manière. Il s'agit donc ici de s'intéresser aux entreprises qui ont pu sortir leur épingle du jeu.

Les géants mondiaux de la technologie et de l'industrie pharmaceutique à la fête

La crise sanitaire a bouleversé l'économie et nos modes de vie. Ainsi, les entreprises qui proposaient des biens et services déjà adaptés à ce nouveau mode de vie à distance, avec des relations sociales très dégradées, ont pu prospérer durant cette crise.

Il s'agit donc essentiellement des entreprises dans le secteur des technologies mais également, assez logiquement, des sociétés de l'industrie pharmaceutique.

Selon Oxfam, les 32 sociétés les plus profitables du monde devraient faire 109 milliards de \$ de profits de plus que prévu en 2020. On retrouve l'ensemble des GAFAM¹ dans le top 15 de ces sociétés qui ont le plus profité de la crise.

Pour preuve, l'indice boursier américain NASDAQ 100, tourné vers les entreprises technologiques, a augmenté de près de 40% depuis le 1^{er} janvier. Par comparaison, le Dow-Jones, indice plus généraliste, a augmenté de « seulement » 5%.

Autre preuve de ces énormes profits réalisés et à venir pour ces entreprises spécialistes de la vie à distance, l'entreprise Zoom a récemment atteint une capitalisation de plus de 150 milliards de \$ soit autant que les 15 plus grosses compagnies aériennes du monde.

Les grandes sociétés françaises, des résultats très disparates

Bien qu'il s'agisse d'un choc global, l'impact selon les secteurs est très différent. En effet, selon la nature de l'activité, les restrictions n'ont pas été les mêmes pour toutes les entreprises.

Par exemple, les restrictions pesant sur l'activité hôtelière et sur les déplacements internationaux ont engendré une baisse de plus de 50% du chiffre d'affaires d'Accor au premier trimestre 2020 par rapport à 2019. A l'inverse Carrefour a vu son chiffre d'affaires augmenter de 7% sur la même période.

Pour l'ensemble du CAC 40, l'impact global a été une baisse du chiffre d'affaires de 16%.

Pour ce qui est des résultats financiers, 26 sociétés ont affiché un résultat positif. A l'inverse, 14 ont affiché des pertes. Cependant, pour Carrefour par exemple la perte a été très fortement réduite. Elle n'était que de 21M d'euros contre 458M au 1^{er} semestre 2019.

Par ailleurs, le résultat net ajusté (c'est-à-dire sans prendre en compte les éléments non récurrents) est largement positif, à hauteur de 253 millions d'euros.

Seules 6 sociétés ont vu leurs résultats s'améliorer. Une mention spéciale pour Sanofi qui en plus d'avoir réussi à améliorer son résultat courant, a cédé une partie de ses parts dans la société Regeneron, entreprise de biotech proposant un traitement contre le coronavirus. Sanofi a donc pu revendre ses titres à très bon prix en mai 2020.

Selon l'IPP², durant le premier confinement, environ 25% des entreprises (en % de la valeur ajoutée globale) n'ont pas vu leur chiffre d'affaires

1. GAFAM : Google, Apple, Facebook, Amazon et Microsoft

2. Institut des Politiques Publiques. <https://www.ipp.eu/actualites/resultats-entreprises-impact-de-la-crise-et-des-mesures-budgetaires-2020-2021/>

se réduire, voire l'ont vu augmenter, par rapport à l'année précédente. Au contraire, pour certaines, l'impact se chiffre à plus de 90% du chiffre d'affaires voire même 100% pour certaines entreprises fermées administrativement (ex : boîtes de nuit).

Distribution des dividendes

Certaines entreprises avaient suspendu leur versement de dividendes, qui intervient généralement au 2^{ème} trimestre c'est-à-dire au coeur de la première vague de coronavirus, et s'étaient donné rendez-vous un peu plus tard dans l'année afin de revoir la situation. Ainsi, durant l'été, Bouygues a pris la décision de verser le dividende habituel, revenant simplement sur un dividende exceptionnel initialement prévu.

Au total, 11 sociétés du CAC 40 n'ont pas versé de dividendes dont les 3 banques (BNP Paribas, Crédit Agricole et Société Générale) et auxquelles il faut ajouter notamment Engie, Renault, Airbus ou encore Saint-Gobain.

Pour ne pas affoler ses actionnaires, dans le communiqué de presse d'Engie annonçant notamment l'annulation du dividende pour cette année, on peut tout de même lire que « Le Conseil d'Administration d'ENGIE a {...} affirmé l'engagement d'ENGIE de verser un dividende à l'avenir. ».

Il s'agira donc d'être vigilant l'année prochaine à ce qu'il n'y ait pas de rattrapage. Et ce d'autant plus que les dividendes versés au printemps prochain sont censés l'être au titre des résultats de l'année 2020. La résurgence de l'épidémie et l'incertitude qui règne rendent injustifiable un rattrapage de ces dividendes. Il est au contraire indispensable pour les entreprises de renflouer leurs fonds propres et garantir leur pérennité et surtout investir plutôt que satisfaire leurs actionnaires court-termistes.

Des mesures budgétaires mal ciblées

Les mesures d'urgence prises pour venir en aide aux entreprises (chômage partiel, PGE³, exonérations de cotisations, fonds de solidarité

pour les entreprises) ont été plutôt bien ciblées dans l'ensemble c'est-à-dire qu'elles ont bénéficié en priorité aux entreprises les plus en difficulté.

Relativement à leur valeur ajoutée, les très grandes entreprises ont été plus aidées que les grandes entreprises notamment du fait d'un recours important aux PGE. Mais dans l'ensemble elles ont bénéficié de moins d'aides que les plus petites entreprises (plus concernées par les fermetures administratives, etc.).

En revanche, ce qui pose problème c'est la répartition des « aides » pérennes incluses dans le Projet de Loi de Finances 2021.

Les deux principales mesures sont la baisse de l'impôt sur les sociétés (c'était déjà acté, il s'agit d'une baisse progressive entre 2018 et 2022) et de la baisse des « impôts de production » pour 10 milliards d'euros par an.

Par définition, la baisse de l'impôt sur les sociétés concerne les entreprises qui font du bénéfice. Ce sont donc les entreprises qui ont maintenu un résultat positif en 2020 qui profiteront de cette baisse de l'impôt sur les sociétés. Maintenir une aide qui ne profite qu'aux entreprises en bénéfice n'a pas grand sens dans un budget axé sur la relance et l'aide aux entreprises en difficulté.

Pour ce qui est de la baisse de 10 milliards d'euros des « impôts de production », peu de surprises là aussi. Rappelons qu'il s'agissait d'une revendication du Medef et les chiffres montrent bien que ce sont les plus grandes entreprises qui profiteront le plus de cette baisse d'impôts, indépendamment de l'impact de la crise sur leur activité.

Au contraire, les petites entreprises ne profiteront que très peu de cette baisse d'impôt.

La crise a donc servi de prétexte pour consentir à une nouvelle baisse d'impôt pérenne pour les entreprises. Les entreprises non touchées par la crise sont celles qui vont le plus profiter de cette nouvelle fiscalité.

Il s'agit en réalité d'aider les grandes entreprises « quoiqu'il en coûte », peu importe l'absence de justifications économiques et sociales de ces mesures.

3. PGE : Prêt Garanti par l'État

Branches

Salarié.e.s Cabinet d'Avocats

Compte rendu de la réunion de négociation du 20 novembre 2020.

à télécharger



Nous avons un ordre du jour relativement important et pourtant nous n'avons pas traité de grand chose.

Les deux accords qui sont en passe

d'être signés :

- la contribution conventionnelle pour la formation professionnelle,
 - la contribution concernant le fonds du paritarisme.
- Il ne s'agissait que de simples reconductions.

Pas de quoi s'extasier. Mais le meilleur était à venir.

* Attente des documents fournis à l'actuaire par Kerialis pour lancement d'un éventuel appel d'offres. Le Conseil d'Administration a refusé de fournir les documents à l'actuaire. Certaines organisations patronales et syndicales se sont donc défoulées contre Kerialis, notre assureur historique. Une majorité de ces organisations a pris la décision d'interpeler la DGT et de renvoyer un courrier à la présidence de Kerialis. La CGT ne sera pas signataire de ces courriers ... Mais nous devrions en écrire un afin d'explicitier, au ministère, la problématique.

* Fusion des conventions collectives avocats salarié.e.s et salarié.e.s des cabinets d'avocats. Une partie des organisations patronales et syndicales a signé il y a un an et demi un accord de méthode. Et depuis plus rien. Ces mêmes organisations se réveillent aujourd'hui et désirent passer par un conseil pour travailler le sujet ... mais sans aucun appel d'offres. La CGT a voté contre surtout vu le coût exorbitant.

Experts Automobiles

BI _ Auto'Mag n° 119 _ Nov. 2020

Compte rendu de la réunion de négociation du 17 novembre 2020.

Malakoff Humanis (MH) nous a proposé une augmentation des frais de gestion. Les frais de gestion ont été inchangés depuis 1996 :

- 5% sur le décès,
- 8% sur l'incapacité de travail et l'invalidité.

Cela représente entre 92 000€ et 95 000€ par an pour Malakoff Humanis, avec près de 20 000€ pour le décès.

Selon Malakoff Humanis, il y aurait moins d'entreprises ... un solde négatif de 22 entreprises.

Mais nous ne savons pas ce que cela signifie. S'agit-il de fusions, de résiliation ... ? Toujours selon Malakoff

Humanis, la concurrence « sévère » oblige Malakoff Humanis à être réactive. C'est dans ce cadre qu'il nous est proposé de passer :

- de 5 à 8% pour le décès,
- de 8 à 10% pour l'incapacité temporaire de travail et l'invalidité.

Il est vrai que la majorité des groupes de protection sociale a un taux supérieur à celui des experts automobiles. Nous devons prendre position lors de la prochaine réunion.

Enfin, nous avons mis à signature l'accord APLD. Il est similaire à celui des bureaux d'études ... avec une indemnité égale à 80% du salaire brut de référence.

La CGT est signataire de cet accord.

Administrateurs & Mandataires Judiciaires

Compte rendu de la réunion de négociation du 18 novembre 2020.

à télécharger

Nous avons abordé trois sujets et nous devrions signer deux accords.

- Le régime de prévoyance

Celui-ci est largement déficitaire suite à un décès et quelques arrêts maladies/invalidités qui obligent à faire des provisions techniques importantes.

Entre deux solutions pour équilibrer ce régime, nous avons choisi celle qui nous paraît la moins douloureuse :

- . Augmentation de 23% de la cotisation,
- . Baisse de l'indemnité complémentaire arrêt maladie de 80% à 75% du salaire de référence.

En même temps, nous baissons les cotisations « rentes » de 50%, ces dispositions du régime étant très excédentaires. La CGT a demandé que nous travaillions à un plan de prévention afin que cette situation ne se représente pas demain.

- Indemnité de fin de carrière

Il semble que nous ayons définitivement acté que le calcul de ces indemnités de Fin de Carrière sera valable jusqu'à l'extension de la nouvelle convention collective. Le nouveau calcul, moins intéressant prendra la relève. Les salarié.e.s auront donc une indemnité résultant de l'actuelle convention jusqu'à la date d'extension, puis se cumulera avec l'indemnité nouveau calcul. Il faudra examiner la rédaction.

- Activité Partielle de Longue Durée (APLD)

Un accord a été trouvé ... même si une organisation patronale, l'ASPJA est plus que réticente. Malgré les contorsions de FO qui, comme à son habitude, s'écoute parler sans rien apporter de concret, l'ensemble des organisations syndicales, excepté la CFTC, devrait signer l'accord.

Il reprend celui des bureaux d'études mais avec une indemnité égale à 80% du salaire brut de référence, c'est-à-dire un salaire net d'environ 97% du salaire net qu'aurait perçu le salarié s'il n'était pas en APLD.



ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Norgay : **CGT : 39 voix, 19,90%** ; CFDT : 157 voix, 80,10%.

Branches

Bureaux d'Etudes

Nombre de PSE (effectif d'au moins 50 salarié.e.s et plus de 10 licenciements sur une période de 30 jours) communiqué de la branche au 15/12/2020 pour les 3 derniers mois.

ENTREPRISE	NOMBRE DE LICENCIEMENTS ENVISAGES	SECTEUR D'ACTIVITE	IMPLANTATION
ASTERION – GROUPE EXELA	56	Numérique	06, 11, 44, 50, 69, 77
BOOKING.COM	41	Numérique	06, 33, 34, 35, 67, 69
FABERNOVEL	26	Numérique	75
UES ORACLE	65	Numérique	Toute la France
EGENCIA	32	Numérique	92
EVANEOS	54	Numérique	75
AKTUEL	85	Evènementiel	06, 13, 91
SGS AERONAUTICS	75	Ingénierie	44
BLIZZARD ENTERTAINMENT	267	Numérique	78
XLM SERVICES	54	Ingénierie	31
DAVICOURT	125	Ingénierie	92
EXPLEO FRANCE + EXPLEO REGIONS	1538	Ingénierie	France entière
UES CORIOLIS	33	Ingénierie	56
HOME AWAY	54	Numérique	13, 75
MSX INTERNATIONAL	138	Ingénierie	92
TRANSOPCO et TRANSOPCO (UES KAPTEN)	150	Numérique	92
INTERTEK	20	Ingénierie	27
FG SMART DESIGN	32	Evènementiel	92
UES COMEXPOSIUM	54	Evènementiel	92, 94
ETUD INTEGRAL	52	Ingénierie	78
TOTAL	2876	Tous secteurs	National

Compte rendu de la réunion de négociation du 26 novembre 2020

BI_Perspectives n°200_Nov.2020

Nous avons fait un point sur la note de politique formation pour l'année 2021. Elle devrait être totalement formalisée lors du prochain groupe de travail et validée en CPNEFP.

Le groupe de travail relatif à la promotion et au développement du dialogue social est réactivé. Il s'agit d'un 2^e accord concernant les dispositifs de fin de mandat CSE pour les années à venir. Rappelons que nous avons signé un premier accord sur le sujet visant à gérer les mandats tombés avec les élections de cette mandature. Mais le débat attendu et

par conséquent le plus important était celui concernant un « projet d'accord relatif aux mesures d'accompagnement à la relance de l'activité des TPE et PME ». Ce projet permettait de baisser le taux de rémunération des heures supplémentaires, d'augmenter le contingent annuel d'heures supplémentaires et de rendre possible le forfait jour aux salarié.e.s cadres positionné.e.s en 2.3.

La CGT s'était déjà exprimée contre ce type d'accord. La CFDT, la CGC et la CFTC se sont aussi exprimées en défaveur de cet accord. Il n'y a que FO qui a dit vouloir continuer à négocier parce qu'elle comprenait les difficultés des petites entreprises. Et les difficultés des salarié.e.s alors ?

Commissaires-Priseurs Judiciaires et Offices de Ventes Volontaires

Compte rendu de la réunion de négociation du 2 décembre 2020 sur l'APLD.

Après plusieurs négociations avec le patronat, la CGT a accepté de signer l'accord relatif à l'APLD dans un contexte particulier. Il reprend en grande partie les accords que nous signons dans nombre des branches où nous siégeons.

Sur la réduction d'horaire : Ce dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être supérieur à 40% de la durée légale du travail.

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le document, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou

non sur une période de référence de 36 mois. Aussi, la réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité puisque l'activité partielle est modulée sur 24 mois par tranche de six mois.

L'indemnité : Le montant de l'indemnité d'activité partielle correspond à 80% de la rémunération brute mensuelle de référence. Cette rémunération brute de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunérations variables perçus au cours des douze mois civils ou de la totalité des mois travaillés si le

salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de mise en œuvre effective du dispositif dans l'office.

Les Auctionneurs
Bulletin d'information CGT des salariés-e-s des DVV et CVI n°30 - décembre 2020

Après plusieurs négociations avec le patronat, la CGT a accepté de signer l'accord relatif à l'APLD dans un contexte particulier. Il reprend en grande partie les accords que nous signons dans nombre des branches où nous siégeons.

Sur la réduction d'horaire : Ce dispositif spécifique d'activité partielle ne peut être supérieur à 40% de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du dispositif prévue par le document, dans la limite d'une durée de vingt-quatre mois consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois. Aussi, la réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité puisque l'activité partielle est modulée sur 24 mois par tranche de six mois.

L'indemnité : Le montant de l'indemnité d'activité partielle correspond à 80% de la rémunération brute mensuelle de référence. Cette rémunération brute de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunérations variables perçus au cours des douze mois civils ou de la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de douze mois civils, précédant le premier jour de mise en œuvre effective du dispositif dans l'office.

Motivation des salariés :
- l'acquisition des droits à l'emploi ;
- l'acquisition des droits à la retraite ;
- l'acquisition des droits à la pension de retraite ;
- l'acquisition des points de retraite complémentaire au-delà de la 60ème heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO ;
- les garanties de préretraite (sauf en présence d'activité complémentaire (en présence d'activité) ; l'existence des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues ;
- la prime en contrepartie des heures cédées pour le calcul de l'ancienneté

Modalités : Les heures de DVV doivent prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de travailler pour motif économique tout salarié de l'office ou de la DVV et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'office ou de la DVV.

La formation : Tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (présence professionnelle, entretien annuel d'évaluation, etc.). Les projets de formations certifiantes, liées à une certification reconnue à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les offices de la DVV ou la branche au cours de cette période, définies dans le cadre de la ventilation des compétences et validées durant la période de mobilisation du DSAP, sont financées par la branche par le biais du dispositif PAF-Formation. Des lors qu'il est prévu par le DSAP l'acquisition d'un diplôme ou d'un certificat de qualification professionnelle, il pourra également mobiliser son CPF (selon sa validité initiale). Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas le prise en charge intégrale de la formation, une situation supplémentaire d'engagement de la DVV ou de la branche est en abaissement de projet validé par le salarié pourra être possible soit par la branche ou les services mutualisés des conventions de la DVV ou de la formation (concernant un métier ou une activité) soit par les offices de la DVV ou de la branche qui ont validé les compétences et dont les versements seraient volontaires. Chaque et chaque contrat doit préciser nos propositions, le type d'accord qui le précède et les modalités de mise en œuvre et maintien des garanties pour les salariés-e-s.

Pour recevoir ce bulletin en votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletin@pvtv.be avec la mention « Officiers »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
CGT - 362, rue de Paris - 13545 MONTPELLIER Cedex 03 - Tél : 05 32 82 81 41 - Fax : 05 32 82 81 42
www.federationsocietesetudes.com

Les Officielles
Bulletin d'information CGT des salariés-e-s des Huissiers n°14 décembre 2020

NEGOCIATIONS DES MINIMA DE SALAIRES GEL DES AUGMENTATIONS POUR 2021 !

Suite de la réunion de la CPPNI du 2^{ème} décembre 2020, les négociations salariales annuelles.

La CGT a proposé 2% d'augmentation pour 2021, c'est ce que nous avons obtenu l'année dernière, même si le contexte économique est difficile, nous considérons que le salarié-e de la profession méritent ce coup de pouce même si ce ne sont que des augmentations des minimas de salaires de branche.

La CGT revendique 1800 Euros pour le 1^{er} niveau de salaires et 3428 Euros pour le 1^{er} niveau de cadres, la grille actuelle est largement en dessous de ces revendications !

Le collège patronal a fait un point de la situation économique : il y a eu 49 licenciements au 30 octobre 2020 et fin septembre, 28% des études avaient recours à l'activité partielle pour 17% de la masse salariale. Fin octobre, ce sont 16% des études qui avaient recours à l'activité partielle pour 10% de la masse salariale. Sur le national, il est prévu en fin d'année une baisse de 30% du chiffre d'affaires. Les études la plus impactées sont celles qui travaillent avec l'URSSAF.

La CGT a précisé que de nombreux salariés-e-s l'ont contacté pour l'accepter des pensions ou l'absence de la part de certains huissiers les poussant à démissionner ou à accepter des ruptures conventionnelles alors même qu'il y a un accord de branche sur l'APLD qui permet de maintenir dans l'emploi salarié-e et de les former.

La CGT a proposé une augmentation de 1,2% en précisant que les Commissaires-Priseurs judiciaires ont accepté cette augmentation !

Le collège patronal a persisté dans sa position de gel l'augmentation des salaires sur 2021 en présentant qu'une 3^{ème} vague risquant d'arriver en début d'année, ce qui plongerait les études dans la difficulté. Il nous est proposé de reporter la négociation en juin 2021 car la profession ne va pas bien.

Il est décidé de reporter cette négociation lors des prochaines réunions de la CPPNI qui se tiendront à partir de février 2021.

Pour recevoir ce bulletin en votre boîte mail personnelle, il suffit d'envoyer un e-mail à bulletin@pvtv.be avec la mention « Officiers »

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes
CGT - 362, rue de Paris - 13545 MONTPELLIER Cedex 03 - Tél : 05 32 82 81 41 - Fax : 05 32 82 81 42
www.federationsocietesetudes.com

Huissiers

Compte rendu de la réunion de négociation du 1er décembre 2020 sur les salaires.

de salaires et 3428 Euros pour le 1^{er} niveau de cadres, la grille actuelle est largement en dessous de ces revendications !

Le collège patronal dans sa grande générosité, a demandé le gel des augmentations pour cette année 2021 au regard du chiffre d'affaires des différentes études qui est en baisse de 40%. Le collège patronal a fait un point de la situation économique : il y a eu 49 licenciements au 30 octobre 2020 et fin septembre, 28% des études avaient recours à l'activité partielle pour 17% de la masse salariale.

Fin octobre, ce sont 16% des études qui avaient recours à l'activité partielle pour 10% de la masse salariale. Sur le national, il est prévu en fin d'année une baisse de 30% du chiffre d'affaires. Les études la plus impactées sont celles qui travaillent avec l'URSSAF.

Suite de la réunion de la CPPNI du 1^{er} décembre 2020, sur les négociations salariales annuelles.

La CGT a proposé 2% d'augmentation pour 2021, c'est ce que nous avons obtenu l'année dernière, même si le contexte économique est difficile, nous considérons que les salarié.e.s de la profession méritent ce coup de pouce même si ce ne sont que des augmentations des minimas de salaires de branche. La CGT revendique 1800 Euros pour le 1^{er} niveau

Dossier : Accord National Interp

La pandémie de la covid-19 a contribué à fortement médiatiser la négociation de l'ANI Télétravail.

Le contexte de la crise sanitaire avec l'extension du télétravail à 100 % a imposé une négociation « flash » dans un délai très resserré.

Le calendrier initial de négociation était calé autour de cinq dates de rendez-vous, toutes au mois de novembre : les 3, 10, 13, 17 et une conclusive, le 23 novembre 2020.

Au final la réunion conclusive du 23 novembre s'est déroulée sur 3 réunions, les 23, 24 et coup de théâtre le 26 novembre alors que le texte transmis le 24 au soir avait un statut de texte définitif sur lequel les organisations devaient se prononcer.

La négociation bien que « numérique » n'a pas dérogé avec les méthodes d'un autre temps. Tout y est passé : les réunions de couloirs (virtuels), les bilatérales, un accord rédigé par le patronat, une visioconférence aux mains du patronat tentant (en vain) d'imposer leurs vues ou de nous faire la leçon.

La CEC du 7 juillet 2020 avait validé la feuille de route pour une négociation d'un ANI Télétravail.

La CEC du 17 novembre 2020 a confirmé le mandat donné à la délégation CGT

La CGT a porté lors de cette négociation le prolongement de l'ANI de 2005, issu d'un accord européen de 2002, prenant en compte certains aspects nouveaux liés au télétravail notamment, la clarification des règles juridiques liées au télétravail ; l'articulation entre le télétravail régulier, occasionnel et informel ; l'organisation du temps de travail ; la mobilité et les lieux de télétravail ; le droit à la déconnexion ; la protection des données personnelles ; l'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité de relations basées sur la confiance ; la prise en compte des salarié.e.s en situation particulière (égalité femme /homme, situation de handicap, aidants familiaux) ; le bon et libre exercice du droit syndical avec la possibilité pour les organisations syndicales d'utiliser l'équipement informatique de l'entreprise, les adresses professionnelles pour permettre la relation avec les salarié.e.s en télétravail.

A quoi doit servir un ANI ?

Au vu du développement massif du télétravail non cadré qui engendre des risques et des difficultés soulignés par plusieurs études à ce jour et notamment le télétravail généralisé 5 jours sur 5, un ANI sert à encadrer cette organisation du travail pour en limiter les risques pour les salarié.e.s et les prévenir.

Les ordonnances Macron de 2017 ont déréglementé le télétravail notamment l'ANI de 2005 en permettant d'avoir du télétravail sans accord d'entreprise ou de charte mais simplement par un accord verbal entre l'employeur et le salarié. Le passage en télétravail de gré à gré est la pratique commune aux entreprises, conduisant généralement à un télétravail en mode dégradé, que la crise sanitaire a mis en exergue.

Mais, l'absence de cadre normatif national et interprofessionnel est aussi un handicap pour pouvoir obtenir des accords de bon niveau en entreprise. L'étude du cabinet « Empreinte humaine » publiée le 18 novembre 2020 le prouve. 77% des salariés souhaitent plus de clarté sur les droits et devoirs des télétravailleurs malgré l'existence d'accord d'entreprise.

L'urgence est d'encadrer les pratiques de télétravail pour servir à la fois de cadre d'application dans les entreprises dépourvues de représentation syndicale mais aussi s'agissant de la négociation d'accord d'entreprise.

Ce que propose le projet d'ANI du Medef

La négociation de l'ANI Télétravail a été précédée, du mois de juin à septembre, de discussions paritaires entamées avec le patronat au niveau national autour du seul « diagnostic » sur le télétravail. Ce diagnostic a été validé par la CFDT, la CGC, FO ; la CFTC claquant la porte à la dernière réunion.

Le patronat était opposé à entamer des négociations sur le télétravail mais a dû se plier à la demande de la CGT (et des autres organisations syndicales) face à la pression causée par la généralisation du télétravail depuis Mars 2020.

Les discussions paritaires précédant la négociation de l'ANI ont montré que la vision du

professionnel sur le télétravail

Medef était purement économique (poursuite de l'activité et gains de productivité, compétitivité « coût) et que le télétravail était présenté aux salariés comme une faveur.

Le texte de l'ANI, ne fait que répondre à la condition initiale du patronat : un texte non normatif et non prescriptif et qui confirme que le gré à gré - à la main de l'employeur - reste la pratique commune dans les entreprises !

De fait, le texte de l'ANI ouvert à la signature fait sien le principe de l'inversion de la hiérarchie des normes voulue par les ordonnances Macron de 2017. Le Medef ayant même refusé de faire figurer le télétravail comme une thématique de négociation obligatoire dans les branches et entreprises afin d'appliquer et d'adapter les dispositions de l'ANI.

Le Medef propose un texte non contraignant qui rappelle pour l'essentiel les fondements juridiques du télétravail à travers les formes existantes actuellement (accord négocié, gré à gré, charte, décision unilatérale de l'employeur en cas de force majeure ou de situation exceptionnelle). Pour lui, l'employeur doit garder la liberté de négocier ou pas. La décision lui appartient en propre. Les organisations patronales entendent simplement lister ce que prévoient les textes : durée de travail et son contrôle, temps de repos, charge de travail, stage des outils numériques, la fréquence du télétravail, la communication au sein de la communauté de travail, l'adaptation des règles de sécurité en cas de télétravail... balayant d'un revers de main toute proposition à ces sujets.

Les nouveaux droits ne peuvent se limiter au lyrisme d'une phrase « Le télétravail peut, dans certains cas, être considéré comme une solution permettant de prendre en compte certaines situations spécifiques de salarié.es. »

Les droits nouveaux attendus par les télétravailleuses et les télétravailleurs sont absents de ce texte : droit à la déconnexion, sécurité des données, mesures en faveur de l'égalité femme/homme, situations particulières (aidants familiaux, ravaillleurs en situation de handicap), les cas de force majeure (crise sanitaire) ne sont pas définis. Ce qui, par conséquent rend impossible l'atteinte du but précité.

Pour illustrer Geoffroy Roux de Bézieux, patron du Medef, a déclaré le 25 novembre au matin « chaque entreprise mettra à sa sauce le télétravail, les représentants du personnel ne seront pas nécessairement consultés ».

Pire, présenté comme un « guide de bonnes pratiques » il réalise la prouesse pour un texte ni prescriptif, ni normatif de conduire à des reculs tant par rapport au précédent ANI de 2005 que par rapport à la loi !

- L'éligibilité au télétravail est au bon vouloir de l'employeur (pas de négociation sur les critères).
- Désengagement de l'employeur du principe de responsabilité générale qui lui échoie en matière de santé et de sécurité.
- Les frais professionnels et leur prise en charge ne sont pas définis et restent entre les mains de l'employeur tant en cas de force majeure comme pour le télétravail régulier.
- Disparition des articles de l'ANI 2005 précisant les conditions de formalisation du passage en télétravail et de réversibilité (avenant au contrat de travail).
- En faisant implicitement de l'utilisation des équipements personnels la nouvelle référence, ce projet de texte d'accord expose les entreprises et les salarié.es au risque de cybersécurité.
- Transposition a minima des articles 2,3,4 du thème 21 (droit à la déconnexion) de l'accord européen sur le numérique alors que le projet d'ANI n'est ni normatif, ni prescriptif.

Sur ces fondements, la CGT n'a pas signé l'accord.

S'agissant du positionnement des autres organisations :

La CGT a été à l'initiative de la tenue d'intersyndicales. Deux réunions intersyndicales se sont tenues ; une en amont de la négociation le 29 octobre et l'autre, le 12 novembre. Toutes les organisations syndicales représentatives ont répondu présent : CFTD, CFTC, CGC, FO.

L'objectif était d'éviter d'aborder les négociations en ordre dispersé face au patronat, si possible avec un texte commun ou pour le moins des revendications partagées. Toutes les organisations syndicales ayant peu ou prou plaidé pour la négociation d'un ANI.

Pour autant, il n'a pas été possible de réunir par la suite une intersyndicale, les organisations

Dossier : Accord National Interp

syndicales CFDT, CFTC, CGC, FO déclinant les invitations.

Au final la CFDT, la CFTC donnent un avis favorable tout en relevant que le projet n'était pas « révolutionnaire » en matière de droits pour les salariés mais favorise le « dialogue social

de proximité ». FO au regard des dernières améliorations se prononce également pour un avis favorable.

La CGC regrette l'absence de prise en compte de la cyber sécurité et que le télétravail ne soit pas un thème de négociation obligatoire dans

Le tableau ci-après, présente l'évaluation des éléments en termes d'impact favorable, nég

Problématiques liées au télétravail	Appréciation du projet Medef par rapport à l' ANI 2005 - = +
Le cadre de la mise en place du télétravail (2.1) Il est possible par la voie du gré à gré entre l'employeur et le salarié. Ceci est une conséquence des ordonnances Macron 2017 qui a permis de déréglementer cette organisation du travail	=
La formalisation du recours au télétravail (2.3.2) Cet ANI supprime les articles 2 et 3 de l'ANI 2005 : Ceci a pour objectif d'entériner l'absence d'avenant au contrat de travail qui précise les modalités de passage en télétravail. Il est précisé que cet accord entre l'employeur et le salarié est formalisé par tout moyen c'est à dire à l'oral aussi, ceci est une conséquence des ordonnances Macron de 2017 et donc un recul par rapport à l'ANI 2005.	-
La responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité (3.4) Il s'agit d'un recul important puisque cet ANI précise que : « Si les dispositions légales et conventionnelles relatives à la santé et à la sécurité au travail sont applicables aux salariés en télétravail, il doit être tenu compte du fait que l'employeur ne peut avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel s'exerce le télétravail ». Or ceci concerne le cas d'un travailleur sur 3 en dehors du télétravail et ce n'est pas pour autant que l'employeur doit se désengager de cette responsabilité.	-
L'éligibilité (2.1) Il s'agit d'une décision unilatérale de l'employeur et non pas d'une négociation dans l'entreprise	=
La réversibilité (2.3.5) Dans tous les cas, le retour dans l'entreprise se fait sur le poste correspondant au contrat de travail (dans l'ANI de 2005 il n'était question que du retour dans les locaux de l'entreprise).	+
Les frais professionnels (3.1.5) Il est précisé que les frais engagés par le salarié dans le cadre du TT doivent être validés par l'employeur avant remboursement. Aucune obligation de prise en charge des frais d'internet, chauffage, électricité...	-

professionnel sur le télétravail

les entreprises, mais cependant par esprit de responsabilité elle exprime un avis favorable.

Les organisations patronales (CPME, U2P, Medef) se félicitent du compromis trouvé. L'objectif de ne pas modifier les pratiques actuelles étant même atteint pour la CPME.

Points principaux de la proposition d'ANI Télétravail relatif ou constant pour les salarié.e.s

<p>Le matériel professionnel (3.1.4) Il n'y aucune garantie de prise en charge de l'employeur du matériel professionnel. Utiliser ses outils personnels dans le cadre du télétravail régulier devient la norme et non plus l'exception tel que défini dans l'ANI 2005. L'obligation de l'employeur de l'entretenir et de le réparer qui figurait dans l'ANI 2005 n'est pas explicite.</p>	-
<p>Le droit à la déconnexion (3.1.3) L'absence de prise en compte du caractère particulier du télétravail alors que les études font état de débordements récurrents sur les horaires Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassements constatés.</p>	=
<p>Les managers (4.1) La responsabilité de l'employeur est transférée sur les managers et les salariés dans cette organisation du travail</p>	-
<p>Circonstances exceptionnelles et cas de force majeure (7) Ces cas ne sont pas définis. Absence d'anticipation (les mêmes conditions dégradées qu'aujourd'hui s'appliqueraient en cas d'un 3^{ème} confinement). Le texte propose le contournement des règles notamment en question d'information/consultation du CSE.</p>	-
<p>Droit syndical pour l'aide aux salariés en télétravail (6.2) Aucun nouveau droit syndical en matière de communication et utilisation des outils numériques, contrairement aux recommandations de l'accord européen sur le numérique.</p>	=
<p>Egalité femmes hommes, aidants familiaux, travailleurs en situation de handicap (4.3) Aucun nouveau droit (pas de droit opposable pour femmes enceintes, situation de violence, pas d'investissement dans les dispositifs de garde, pas de réduction de la charge et temps de travail, pas de souplesse pour les organisations horaires...)</p>	=

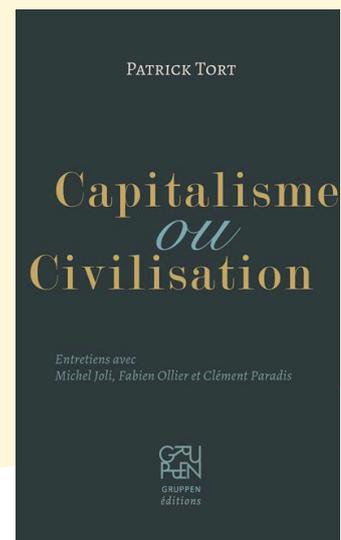
Culture

Tort Patrick : Capitalisme ou civilisation

Patrick Tort, qui sera cet automne le lauréat du prix de la Fondation France Liberté pour la parution en 2019 de son livre *L'Intelligence des limites* (Gruppen, 2019), analyse dans ces trois entretiens les enjeux majeurs d'une crise de civilisation qui chaque jour frappe plus violemment notre humanité. Idéologie, technologie, écologie, capitalisme et transhumanisme sont autant de sujets qu'il s'attache ici à éclairer méthodiquement pour établir ce que pourrait être une nouvelle éthique du civilisé : Le capitalisme ne guérira pas la misère du monde car il a besoin de la misère du monde.

De cette évidence, les révoltes d'aujourd'hui doivent être réinstruites. Arrêtons d'espérer.

Commençons à vouloir.



PATOU-MATHIS : L'HOMME PRÉHISTORIQUE EST AUSSI UNE FEMME

Non, les femmes préhistoriques ne consacraient pas tout leur temps à balayer la grotte et à garder les enfants en attendant que les hommes reviennent de la chasse !

S'appuyant sur les dernières découvertes en préhistoire et l'analyse des idées reçues que véhicule, jusqu'à notre époque, la littérature savante, cet essai pose les bases d'une autre histoire des femmes, débarrassée des préjugés sexistes, plus proche de la réalité.

« Non, les femmes préhistoriques ne consacraient pas tout leur temps à balayer la grotte et à garder les enfants en attendant que les hommes reviennent de la chasse. Les imaginer réduites à un rôle domestique et à un statut de mères relève du préjugé. Elles aussi poursuivaient les grands mammifères, fabriquaient des

outils et des parures, construisaient les habitats, exploraient des formes d'expression symbolique. Aucune donnée archéologique ne prouve que, dans les sociétés les plus anciennes, certaines activités leur étaient interdites, qu'elles étaient considérées comme inférieures et subordonnées aux hommes. Cette vision de la préhistoire procède des a priori des fondateurs de cette discipline qui naît au XIX^e siècle. Il est temps de poser un autre regard sur l'histoire de l'évolution et de déconstruire les processus qui ont invisibilisé les femmes à travers les siècles. » M.P.M.

**L'HOMME
MARYLÈNE
PRÉHISTORIQUE
PATOU
EST AUSSI
MATHIS
UNE FEMME**

**Une histoire de l'invisibilité
des femmes**

Allary Éditions

S'appuyant sur les dernières découvertes en préhistoire et l'analyse des idées reçues que véhicule, jusqu'à notre époque, la littérature savante, cet essai pose les bases d'une autre histoire des femmes, débarrassée des préjugés sexistes, plus proche de la réalité.

Le retour des réunions à distance pour les instances représentatives du personnel

Par l'ordonnance n°2020-1441 du 25 novembre 2020 portant adaptation des règles relatives aux réunions des instances représentatives du personnel, le Gouvernement autorise à nouveau les employeurs à réaliser les réunions des instances représentatives du personnel (CSE, CSEC, CSST, syndicats, etc.) à distance, et ce jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire fixée, à ce stade, au 16 février 2021.

Le but étant, comme au mois d'avril, de freiner la propagation du coronavirus en limitant les réunions physiques.

Il est à noter que les réunions réalisées à distance dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire n'entrent pas dans le quota de 3 réunions annuelles maximales réalisables à distance prévu par le Code du travail.

Opposition possible mais limitée

Si le recours aux réunions à distance n'est pas une obligation pour les employeurs, il s'impose dès lors que ces derniers le décident.

Toutefois, le Gouvernement a, à la différence du texte adopté sur le même sujet au printemps, prévu des cas limités pour lesquels les représentants du personnel peuvent s'opposer à la mise en place de réunion à distance.

Ces cas portent sur les réunions d'informations-consultations portant sur :

1. la procédure de licenciement collectif pour raison économique ;
2. la mise en œuvre des accords de performance collective ;
3. la mise en œuvre des accords portant rupture conventionnelle collective ;
4. la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée.

L'opposition à la tenue de ces réunions à distance doit être portée par la majorité des membres appelés à siéger (principalement les

titulaires auxquels s'ajoutent les suppléants remplaçant un titulaire). Celle-ci doit être signifiée à l'employeur 24 heures avant le début de la réunion.

ATTENTION !!! Si cette opposition est de droit dans le cas où les réunions se tiennent via un dispositif de conférence téléphonique ou de messagerie instantanée, dans le cadre de l'usage de la visioconférence, une condition supplémentaire a été apportée : que l'employeur ait déjà utilisé tous ses droits à visioconférence accordée par le Code du travail sur l'année civile.

Or, comme il est indiqué plus haut, les visioconférences réalisées dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire ne sont pas comptabilisées dans le quota annuel de visioconférence.

Dès lors à compter au 1^{er} janvier 2021, les compteurs étant remis à zéro, les employeurs pourront, à loisir imposé, user de la visioconférence sur tous les sujets sans possibilité d'opposition.

Modalités de réunion

Comme au printemps, le Gouvernement a ouvert largement le spectre des canaux utilisables pour tenir les dites réunions :

1. La visioconférence ;
2. La conférence téléphonique ;
3. La messagerie instantanée.

Ces dernières possibilités font d'ailleurs l'objet d'un décret¹ d'application précisant les modalités de recours.

Pour rappel, même à distance, il est possible de procéder à un vote à bulletin secret sous réserve du bon respect des dispositions des articles D.2315-1 et D.2315-2 du Code du travail.

1. Décret n°2020-1513 du 3 décembre 2020 relatif aux modalités de consultation des instances représentatives du personnel pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

**J'ai le pouvoir
de protéger
mon activité
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif,
depuis plus de 30 ans, c'est de protéger
l'activité syndicale de nos partenaires.**

**Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais,
c'est un engagement de tous les instants.**
C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre
les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés
pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Contactez-nous : partenariat@macif.fr

**Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi**



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE.
Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort.
Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 (www.orias.fr).