



## Bulletin de liaison CGT des salarié-e-s du Notariat

A diffuser aux membres du personnel – Merci

### COMPTE RENDU DE LA CPPNI DU 21 avril 2022

Deux points étaient à l'ordre du jour de cette commission de négociation : la formation professionnelle et le harcèlement et les discriminations.

#### ➤ **Formation professionnelle : suite des négociations sur la Pro - A.**

Afin de définir les certifications éligibles au dispositif Pro-A, la CPNEFP s'est appuyée sur deux études prospectives de l'OMPQ établissant les facteurs de forte mutation des activités notariales en cours et à venir conduisant à des risques d'obsolescence des compétences pour les salariés du Notariat.

Les deux études identifient 5 facteurs de forte mutation :

- L'évolution de la relation clients qui sont de + en + exigeants, informés et digitalisés et attendent une très grande réactivité des équipes notariales pour répondre à leurs besoins ;
- La complexification de la réglementation ;
- La révolution numérique ;
- La loi croissance (augmentation du nombre de notaires : inadéquation de certains métiers avec le niveau de diplômes attendu)
- La crise sanitaire (adaptation, réorganisation des offices, télétravail).

La CPNEFP a donc établi une liste de 34 formations certifiantes ouvertes au dispositif Pro-A, cette liste sera annexée à l'accord afin de pouvoir être actualisée si nécessaire.

La CGT et les autres organisations syndicales de salariés ont remercié le travail de la commission formation (CPNEFP), le CSN propose comme méthode de travail, la rédaction d'un projet d'accord qui reprendra les propositions de certains syndicats, notamment celles de la CGT.

#### **Harcèlement et discriminations, suite.**

Le CSN souhaite continuer les discussions sur ces deux sujets, ajoutant avoir reçu de la CGT et d'autres syndicats des accords de branches provenant de la branche des avocats, des huissiers, de la publicité, il souhaite un accord simple donnant des réponses aux salariés. Le CSN reconnaît qu'il peut y avoir du harcèlement entre collègues ou d'un client envers un salarié mais également de la part d'un employeur envers un salarié. Le CSN est d'accord pour faire la distinction entre le harcèlement et la discrimination et souhaite avoir une réflexion sur comment traiter la parole des salariés ayant subi du harcèlement, comment l'accompagner, réfléchir à la mise en place d'un numéro vert ?

La CGT indique que le cœur du problème, c'est l'organisation et les process de travail qui ne sont pas toujours adaptés et certains employeurs ne savent pas manager leurs équipes. La CGT est favorable à la mise en place d'un numéro vert avec une cellule d'écoute gérée par un organisme ou une association indépendante et extérieure.

Ce sujet sera à nouveau traité en mai prochain.

