



**SECTION DES SALARIES et RETRAITES  
DU NOTARIAT DE  
LA COUR D'APPEL DE DIJON**

(Siège UD – FO : 2 rue Romain Rolland 21000 DIJON)

de la

**FEDERATION GENERALE DES CLERCS  
ET EMPLOYES DE NOTAIRE  
– FORCE OUVRIERE**

**(FGCEN-FO) 31 rue du Rocher 75008 - PARIS**



**Le 521  
JUN - JUILLET  
2024  
N° 152**

***Toute correspondance est  
à adresser exclusivement  
à Philippe AUZOU,  
Président de la section***

**Président de la section**

« SAONE ET LOIRE »  
« COTE D'OR »  
« HAUTE-MARNE »

**M. Philippe AUZOU**

51 Chemin de la Coudre  
71100 CHALON SUR SAONE

☎ 06 26 78 43 49

Courriel : philippeauzou@free.fr

**Présidents d'honneur :**

**Mme Marie-Josèphe BEGIN ( † )**

**M. Claude HUGUENEL**

20 rue de Châteaouvillain  
52000 CHAUMONT

**M. Jean-Claude TAILLARD**

31 Bd François Pompon  
21000 DIJON

**Rédacteur et impression**

**de la publication :  
Philippe AUZOU**



Une partie de l'équipe de bénévoles de l'Union Départementale FO de Saône et Loire et l'Union Locale FO de Chalon/S dans la mission de préparation et d'organisation de ce CCN FO.

« La chose importante à garder en tête est qu'il ne faut jamais attendre une minute pour commencer à changer le monde »

Anne Frank

**SOMMAIRE du n° 152**

- ⇒ **Edito générationnel**
- ⇒ **PIB ressenti, nouvel indicateur de l'INSEE**
- ⇒ **Télétravail**
- ⇒ **Compte Personnel de Formation**
- ⇒ **Election Comité Mixte interdépartemental**
- ⇒ **Divers**
- ⇒ **Nos peines**

**FÉDÉRATION GÉNÉRALE DES  
CLERCS ET EMPLOYÉS DE NOTAIRE**

31, Rue du Rocher - 75008 PARIS

Tél : 01 44 90 89 89 - Fax : 09 70 62 37 03

Syndicat national affilié à la Fédération  
des Employés et Cadres Force Ouvrière

[www.fgcen-fo.com](http://www.fgcen-fo.com)



Fgcen-Fo



@FGCENFO

## EDITO

Les générations se succèdent et ne se ressemblent pas. Une évidence ?

Il existe souvent un gouffre, tant en matière de mœurs que de valeurs, entre des personnes que deux, trois ou quatre décennies séparent. Depuis longtemps, sociologues et historiens cherchent à faire ressortir les caractéristiques propres à chaque génération. Et s'il est toujours hasardeux de définir des frontières nettes, essayons d'en faire un petit résumé.

**Vous êtes âgés de plus de 80 ans :** vous faites partie de la génération « silencieuse ». Nés entre la crise des années 1930 et la Libération, vous avez la réputation d'être des travailleurs infatigables et peu contestataires.

**Vous avez entre 60 et 80 ans :** vous êtes nés juste après la guerre, en période de forte natalité, d'où votre surnom de « baby-boomers ». Vous avez connu tout à la fois la paix, la croissance, le plein d'emploi et l'idée que demain sera meilleur qu'aujourd'hui.

**Vous avez entre 45 et 60 ans :** vous appartenez à la génération « X ». Nés entre 1965 et 1979, dans une période marquée par un reflux de la natalité, les crises pétrolières, le développement du chômage de masse. En cela, vous avez hérité de l'image de personnes terre-à-terre.

**Vous avez entre 30 et 45 ans :** nés entre 1980 et 1994, vous êtes les fiers représentants de la génération « Y » (ou « Milléniaux »). Vous avez connu l'essor d'internet, vous accordez une certaine valeur à l'éthique au travail et raffolez d'indépendance.

**Vous avez entre 15 et 30 ans :** vous êtes avant tout la génération « Z », celle du numérique. Vous êtes ultra-connectés et souvent très sensibles au sujet du climat.

**Vous avez moins de 15 ans :** vous appartenez à la génération « alpha ». Vous êtes encore mal connus mais dégagez plusieurs traits saillants avec un rapport débridé aux écrans et une dépendance totale aux nouvelles technologies et réseaux sociaux.

Expériences, centres d'intérêt, visions de la société, le fossé semble se creuser entre la génération « silencieuse » née dans les années 1930 et les « alphas » âgés aujourd'hui de 15 ans, sans parler des stigmatisations récurrentes entre les « baby-boomers, les « X », les « Y » et les « Z ».

Les uns pensent que les jeunes sont moins travailleurs alors que les autres expriment un besoin de sens.

La notion du temps peut aussi être déconcertante entre patience et instantanéité ou lenteur et empressement.

Il en est de même pour l'autorité, acceptée par le statut ou gagnée par la reconnaissance.

Tout est question de point de vue. Et face aux incertitudes et aux risques de généralités, mieux vaut garder son sens critique.

Notre société s'enrichit-elle de ces différences ? Vaste débat...Et le notariat ne fait pas exception à ce constat.

Philippe AUZOU

## **ZOOM sur le PIB (Produit Intérieur Brut) ressenti, nouvel indicateur de l'INSEE**

L'INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) a dévoilé fin 2023 un nouvel indicateur qui pourrait révolutionner la manière dont le bien-être économique des entreprises est mesuré. Connu sous le nom de « **PIB ressenti** », cet indicateur prend en compte les dimensions qualitatives et subjectives du bien-être des citoyens, allant au-delà de la simple quantification de la production économique.

Jusqu'à présent, le principal agrégat mesurant l'activité économique est le PIB. C'est le baromètre économique le plus couramment utilisé pour mesurer la performance économique d'un pays. Mais cet indice ne reflète pas nécessairement une amélioration des conditions de vie perçues par les concitoyens. Ainsi, cet indicateur traditionnel est critiqué pour sa focalisation étroite sur la croissance économique, sans tenir compte des dimensions sociales, environnementales et humaines qui jouent un rôle crucial dans le bien-être des peuples. Le PIB ressenti trouve donc ses origines dans cette critique, cherchant à combler ces lacunes en élargissant la vision de la prospérité.

Ce nouvel indice mesure, en équivalent monétaire, la moyenne nationale de la contribution des revenus à la satisfaction dans la vie. Il offre une vision rétrospective très différente de celle mesurée par le PIB traditionnel.

La terminologie est utilisée par analogie avec la notion de température ressentie des météorologues. De même que la température ressentie par le corps peut être plus haute (humidité) ou plus basse (vent) que la température de l'air, le PIB ressenti peut différer du PIB selon la façon dont il est distribué dans les ménages et selon l'impact plus ou moins important sur la satisfaction dans la vie des individus sur les revenus qui évoluent à la hausse ou à la baisse.

Fondé sur les enquêtes subjectives de bien-être et le revenu disponible des ménages, c'est ainsi le revenu qui procurerait à un individu un score de satisfaction dans la vie égale au score de satisfaction moyen prévalant au niveau national. **Ces données subjectives sont ensuite agrégées et pondérées pour former un indicateur global de bien-être.** La pondération est cruciale, car elle permet de tenir compte de l'importance relative des différents facteurs dans la vie des citoyens. Par exemple, la santé et l'éducation peuvent peser plus lourd que d'autres dimensions. **L'objectif est de créer un indicateur qui reflète de manière fidèle la réalité vécue par les individus, et non seulement la réalité économique.**

Sur une très longue période, cet indice rebat profondément les cartes. Ainsi, aux Etats-Unis, le bien-être monétaire stagne depuis presque un demi-siècle, alors que le PIB traditionnel y a plus que triplé depuis les années 1970.

Ce nouvel indice apporte un « éclairage » nouveau sur les évolutions économiques de l'Europe et des Etats-Unis au cours des quarante dernières années.

Pour conclure, le PIB ressenti a un immense potentiel pour influencer les décisions gouvernementales et l'orientation de la société. Il peut encourager une réflexion plus profonde sur la nature de la croissance économique et les priorités des sociétés. Au lieu de se concentrer exclusivement sur la croissance du PIB, les gouvernements peuvent être incités à poursuivre des politiques visant à améliorer le bien-être des citoyens de manière plus globale. Le PIB ressenti de l'INSEE est donc un indicateur novateur qui prend en compte la dimension

humaine de l'économie. Souhaitons qu'il en soit fait bon usage, mais pour l'instant, il n'est pas mis en avant médiatiquement.

## TELETRAVAIL

Depuis la pandémie, le télétravail s'est invité dans les foyers français. D'invité surprise à colocataire permanent, il s'est rapidement imposé comme un mode d'organisation du travail, maintenant presque banalisé. Bien que le télétravail à temps plein, rendu obligatoire par l'état d'urgence sanitaire de 2020, soit derrière nous, il avance toujours en marche forcée. Cette période a rendu visible et légitime un travail à distance, favorisé par l'apport des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), qui avant cette période, étaient sous-évaluées, peu visibles et pratiquées de façon informelle.

Le télétravail est un travail hors les murs de l'entreprise, qui remet en question le cadre du travail, l'unité de lieu, la dématérialisation du poste, le contrôle, le décompte du temps, le périmètre d'action, le collectif...

Il est nécessaire de rappeler que les droits des travailleurs sont toujours inscrits dans le Code du Travail et que, dans le notariat, le télétravail est régi par l'accord de branche du 14 juin 2018, précisant entre autres « **la volonté réciproque de l'employeur et du salarié** », et « **l'obligation de présence de huit jours par mois dont une journée par semaine au sein de l'office** » (exit le 100% télétravail). L'employeur ne peut y déroger, même si les modalités de travail évoluent trop hâtivement.

Il a été créé un observatoire du télétravail visant à anticiper les transformations du travail, à croiser les points de vue des acteurs sociaux et des universitaires, à fournir matière à réflexion aux décideurs et Pouvoirs Publics et à faire connaître les actualités et travaux de référence. Il est un lieu d'échanges et de confrontations de points de vue permettant d'analyser les transformations de fond autour de l'expansion du télétravail.

L'Observatoire du télétravail a publié, le 6 décembre 2023, les premiers résultats de l'enquête lancée en juillet 2023 sur les conséquences du télétravail et du travail hybride.

Selon cette enquête, le profil type d'un télétravailleur est en fait une télétravailleuse, âgée entre 30 et 39 ans, qui travaille dans le privé en tant que cadre ou ingénieure. Cette même femme travaille en moyenne deux jours par semaine en télétravail. L'étude permet aussi de mettre en exergue le besoin pour les travailleurs d'un meilleur équilibre entre vie pro et vie perso ; ce sont 82% d'entre eux qui sont motivés à télétravailler pour cette raison. Par ailleurs, un télétravailleur sur deux se déclare satisfait de la qualité du travail qu'il est amené à effectuer. Il semble que la maîtrise du temps de trajet soit la motivation principale de la demande du télétravail (surtout dans les grandes métropoles).

**Cependant, la pratique du télétravail rend d'autant plus floue la gestion du temps de travail.**

- > 55% indiquent qu'il n'y a pas de dispositif d'évaluation du temps de travail.
- > 58% déclarent qu'il n'y a pas d'évaluation de leur charge de travail.
- > 35% considèrent que le temps de travail est plus élevé qu'en présentiel.

**L'étude aborde aussi la question du coût pour la santé du télétravail.**

- > 31 % déclarent télétravailler tout en étant malades, plutôt qu'être en arrêt maladie, afin d'éviter une perte de salaire, ou parce-que leur charge de travail est trop importante.

## **L'étude porte également sur les difficultés à maintenir les liens...**

- > 65 % déclarent ne pas parvenir à garder un lien avec les autres collègues.
- > 49 % n'ont pas l'autorisation d'utiliser les outils de communications de l'entreprise pour garder le contact avec les salariés.
- > 58 % estiment que leur avis n'a pas été pris en compte au cours de la négociation de leur accord de télétravail.

Le télétravail entraîne des difficultés à distinguer le temps consacré au travail et celui dédié à la vie sociale ou familiale. 40% des sondés déclarent que leur employeur n'a pas défini de plage horaire pendant laquelle ils doivent être joignables.

Et pour le coût concernant les éléments de travail à domicile, 42% indiquent que leur employeur ne participe pas financièrement aux frais induits par le travail à distance.

Pour transformer le télétravail, il est nécessaire de mieux connaître ses conditions de déploiement dans les entreprises et les services publics. Tel est le rôle de l'Observatoire du télétravail qui, avec cette première enquête nationale, permet de mettre la lumière sur le vécu des télétravailleurs, mais aussi sur leurs besoins.

Parmi ces besoins, il serait nécessaire que les directions :

- prennent en charge l'intégralité des dépenses afférentes au télétravail, des équipements informatiques, aux abonnements internet en passant par une participation aux frais de loyer et de chauffage ;
- assurent l'encadrement du temps passé en télétravail, avec l'application des durées maximales de travail y compris au forfait-jour, et une définition claire des plages horaires sur lesquelles les salariés doivent être joignables ;
- assurent la garantie du maintien du contact avec les collègues : avec une norme du télétravail qui atteignent au maximum un mi-temps pour permettre au collectif de travail de se retrouver au complet,
- donnent le droit d'organiser son télétravail librement, avec un droit à la réversibilité à la demande des salariés,
- permettent et assurent : la protection contre les systèmes de surveillance au travail ; un droit réel à la déconnexion avec des trêves d'utilisation des outils numériques, le respect de l'égalité femmes-hommes avec un management alternatif, adapté à cette nouvelle réalité professionnelle avec des moyens pour le mettre en œuvre tels que des formations ;
- fournissent des lieux de travail adaptés dans lesquels chaque salarié a droit au maintien de son poste de travail et peut participer à la conception des espaces de travail qu'il occupe
- attribuent des droits spécifiques en cas de problèmes de santé

Il y a encore un peu de travail pour que tout ceci soit mis en application...

## **COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)**

Le CPF est un compte permettant d'acquérir des droits pour financer des formations, l'accompagnement pour la validation des acquis de l'expérience (VAE), réaliser un bilan de compétences ou encore financer son permis de conduire. En fonction de la durée du temps de travail, il est alimenté chaque année à hauteur de 500 euros et est plafonné à 5000 euros.

A partir du 1<sup>er</sup> mai 2024, les particuliers désirant financer une formation avec leur Compte personnel de formation (CPF) devront s'acquitter d'un reste à charge de 100 euros.

Voilà une nouvelle mesure qui ne va pas encourager la volonté de formation personnelle, pourtant bien utile, mais peut-être limiter la fraude organisée par de soi-disant organismes qui se considèrent compétents et prennent la main à la place du salarié. L'arnaque à Mon Compte

Formation (CPF) démarre généralement par un appel téléphonique, l'envoi d'un mail ou d'un sms, d'une personne prétendant appartenir à la plateforme « Mon Compte Formation » ou à un autre organisme.

L'obligation de paiement de 100 € sera peut-être dissuasive...

### **ELECTION COMITE MIXTE CHAMBRE INTERDEPARTEMENTALE COUR D'APPEL DE DIJON**

Du 15 au 30 mai les salariés de Haute-Marne, Côte d'Or et Saône et Loire, étaient appelés à élire pour la première fois les membres salariés du Comité Mixte de la Chambre Interdépartementale des notaires de la Cour d'appel de Dijon. Ce comité mixte est axé sur les œuvres sociales du notariat. Une seule liste en présence, celle présentée par la FGCEN-FO. La participation a été de 22.%. (206 votants 936 inscrits) Sont élus pour 4 ans, avec 201 voix chacun, Virginie BALLANDRAS, Valérie D'AAVDEEW, Leslie HOELLARD, Pierre HUGUENEL, Damien MARINO, Florence MARTINEZ, Déborah MEDICI, Sandrine NEANT, Eloïse PERROT, Mary VOILLEQUIN, et avec 200 voix chacun : Aurore DEFONTAINE, Alix DOMY, David-Alexandre DOUCET, Nathalie GIRARDOT, Félicitations aux candidats élus pour leur engagement.

### **DIVERS**

**ASPA** : le montant de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées est revu chaque année au 1<sup>er</sup> janvier, ce qui la différencie des minima sociaux tels que le Revenu de Solidarité Active (RSA) et l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) dont la révision a lieu en avril. En 2024, l'ASPA s'élève à 1 012,02 € par mois pour une personne seule et à 1 571,16 € pour un couple.

**REDUCTION D'IMPOTS EN FAVEUR DE L'EGALITE DES SEXES** : Avec l'entrée en vigueur de l'article 16 de la loi de finances pour 2024, faire un don à une association active pour l'égalité entre hommes et femmes ouvre droit à une réduction d'impôts (Articles 200 et 238bis du Code général des impôts). Elle s'élève à 66% des versements dans la limite de 20 % du revenu imposable.

Le **COMITE CONFEDERAL NATIONAL (CCN)** de Force Ouvrière avait lieu à Chalon/S dans les salons du Colysée les 27 et 28 mars dernier, réunissant un peu plus de 200 personnes. Beaucoup de travail et d'énergie pour la petite équipe de l'Union Départementale et Locale de Saône et Loire (UDFO - ULFO 71) pour accueillir dans les conditions optimales les participants, ces derniers ayant exprimé un satisfecit général sur l'ensemble de l'organisation et du lieu, belle récompense pour notre petite équipe de bénévoles (dont votre serviteur) très sollicitée.

Dans la presse locale, bien entendu, aucun article pour relayer cet évènement national... Un classique.

### **NOS PEINES**

C'est avec tristesse que nous avons appris le décès de :

Bernard GUILLEMAUT à Bourg en Bresse, à l'aube de ses 83 ans, le 16 mars dernier. Il était ancien président du tribunal correctionnel de Bourg en Bresse, et conseiller municipal entre 2008 et 2014. Il était le frère de notre ami de Côte d'Or André GUILLEMAUT.

Toutes nos condoléances à André et sa famille.

Profitez bien de votre été et sa devise : **“L'été arrive, et la vie devient facile.”** Et des Jeux Olympiques (avec modération).

Les responsables de votre section du 52, 21, 71,

=◇=◇=◇=◇=◇=