

92^{ÈME} CONGRÈS À BIARRITZ : UN NOUVEAU LOGO POUR LA CSD !



RÉCIT DE L'ÉDITION 2018 : « Pour un optimisme clairvoyant ! »



La Commission des Jeunes Déménageurs

RETOUR SUR LES SUJETS PHARES DU CONGRÈS :

- Les actions de la CSD en 2018 : recrutement, coûts de revient...
- Tour d'horizon de l'actualité : prélèvement à la source, fiscalité des entrepôts, suramortissement...
- L'optimisme, une puissante force en entreprise
- Le management, un levier de performance de l'entreprise ?
- Gaz, électricité ou hydrogène : et si c'était facile de déterminer son carburant ?
- Questions pour un déménageur !

PETITES "BRICOLES" OU GROS CHANTIERS ? EXIGEZ RENAULT MASTER !



Vous cherchez un véhicule utilitaire robuste et polyvalent ?

Livraison en ville, transport international, accès aux chantiers...

Nos véhicules s'adaptent à vos besoins. Vous avez des exigences particulières ?
Définissons ensemble la solution qui convient à votre entreprise.

Bienvenue dans un réseau qui vous comprend ! Les experts de notre réseau
vous accompagnent sur la voie de la réussite.



1^{er} réseau de pros pour les pros
+ de 8 000 experts agréés à votre service

Rendez-vous sur **renault-trucks.fr** pour trouver
votre distributeur local le plus proche.





Et si nous étions tout simplement des bons ?!

Des personnes bien intentionnées qui gravitent autour de notre Chambre Syndicale se plaisent à nous rappeler que notre profession ne pèse pas bien lourd, tout au plus un petit 2% dans le monde du transport ..

Pourtant, certains d'entre eux devraient en prendre de la graine en nous regardant avec un peu plus d'attention.

Pourquoi ?

Tout d'abord les déménageurs gardent, malgré le temps qui passe, l'esprit confraternel, l'esprit de corps. Il n'y a qu'à voir le nombre d'adhérents de la CSD. Nous n'avons pas à rougir du nombre d'entreprises qui soutiennent notre Chambre Syndicale, si toutes les professions comptaient 50% des entreprises de leur secteur adhérentes, le syndicalisme français se porterait à merveille. Signe de bonne santé, la relève est notamment assurée par la Commission des Jeunes. La participation des entreprises à notre congrès est saluée et enviée de tous. La fidélité de nos partenaires fournisseurs est le témoignage du fait que le déménagement est une grande famille.

Le déménagement peut s'enorgueillir d'être le champion du dialogue social et ce depuis toujours ! Précurseurs de la négociation sur la pénibilité avec un accord signé dès 2010, n'ayant manqué aucun rendez-vous sur la négociation des salaires, nous sommes à ce jour les seuls à avoir négocié dans le transport un accord sur les classifications moderne et qui devrait contribuer à une image plus positive de notre métier.

Aussi petits sommes nous, nous parvenons à être un peu partout avec des professionnels qui donnent du temps à la CSD et donc à la profession pour que nous soyons entendus mais aussi pour que nous puissions tenir notre rôle d'acteur économique.

La CSD toute seule est capable parfois de soulever des montagnes, notamment en obtenant le soutien de notre administration pour avoir enfin une étude officielle sur les coûts de revient tant pour le déménagement de particulier que pour le transfert. Cette étude devra nous permettre de passer une étape supplémentaire dans notre lutte quotidienne contre le travail illégal et la concurrence déloyale.

Nous avons la niaque, nous avons la passion de notre métier !

Je suis heureux que ce soient les adhérents qui répondent aux RDV de Tremplin par exemple pour travailler avec leur agence locale Pôle Emploi car si nous avons fait notre travail sur le plan national, la réussite de notre action pour combattre la pénurie de salariés ne viendra que du terrain.

Clairement je suis fier, fier d'avoir retrouvé le dialogue avec ceux que nous avons combattu trop longtemps devant les tribunaux, fier d'avoir au sein même de nos groupes de travail toute la profession, les groupements commerciaux compris, fier de rester un interlocuteur des pouvoirs publics, fier d'être reconnu de nos cousins transporteurs.

Et à ceux qui auraient encore tendance à nous prendre pour des pinpins, qu'ils se méfient : « la tempête abat les grands arbres et épargne les petits » (proverbe danois).

Thierry GROS
Président



A VOS AGENDAS !

Les présidents de région de la CSD vous attendent à leur assemblée régionale pour un moment d'échange entre confrères et partenaires et pour vous donner toutes les informations nécessaires à votre activité.

Consultez le site internet de la CSD pour en savoir plus sur vos RDV en région !



RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU CONGRÈS NATIONAL DES 7 & 8 DÉCEMBRE 2018 P 6-7

PHOTOS DU PLUS GRAND RASSEMBLEMENT DE DÉMÉNAGEURS P 8-13

UN RENDEZ-VOUS INCONTOURNABLE POUR LA PROFESSION P 14-16

FISCALITÉ DES ENTREPÔTS : DANGEREUSE REQUALIFICATION	P 17
COMPRENDRE LE PRELEVEMENT À LA SOURCE	P 18
LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL	P 20
SURAMORTISSEMENT DES VÉHICULES : DISPOSITIF RECONDUIT ET ÉLARGI POUR APPUYER LA TRANSITION ÉNERGÉTIQUE	P 22

COMMENT L'OPTIMISME RÉALISTE PERMET DE SOULEVER DES MONTAGNES DANS VOS SOCIÉTÉS ! P 23

EXISTE-T-IL DES ASTUCES DE MANAGER ? P 24

INTERVIEW DE JEAN-CLAUDE BARCOS (TRANSPORTS BARCOS) : LE CHOIX DU GAZ P 25SÉANCE INTERACTIVE ET PARTICIPATIVE EN TROIS MANCHES P 26

DES SOLUTIONS POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT	P 27
LES COÛTS DE REVIENT : ENFIN UNE NOUVELLE ÉTUDE AU SERVICE DE LA PROFESSION !	P 28
UN NOUVEAU LOGO POUR LA CSD, DÉCLINÉ SUR LES MÉTIERS	P 28

TRANSITION ÉCOLOGIQUE, CONCURRENCE DÉLOYALE, EMPLOI ET DIALOGUE SOCIAL P 29

AGV MOVING INTERNATIONAL REPRÉSENTE LA PROFESSION LORS DE LA ROUTE DU RHUM	P 30
LA PROMOTION DE LA PROFESSION EN RÉGION : UN EXEMPLE À SUIVRE !	P 30

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.csdemangementement.fr
www.demenager-pratique.com

Laurence Lechaptois
Délégue Générale
Tél. 01 49 88 61 42
llechaptois@cسدemenagement.fr

Claire Touzeau
Directrice administrative
Responsable des Relations
adhérents, partenaires et organisation
d'évènements
Tél. 01 49 88 61 41
claire@cstdemenagement.fr

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

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

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

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

Varùna Liutkus
Responsable de la communication
Tél. 01 49 88 24 30
communication@cسدemenagement.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 : février 2019
 Directeur de la publication :
 Thierry Gros
 Rédactrice en Chef :
 Laurence Lechaptois
 Coordination : Varuna Liutkus
 Publicité : Claire Touzeau
 Photographies : Sébastien Delarquer
 Conception et réalisation :
 sebastiencaulier.com
 Impression : Alphy Création
 ISSN 2497-6601

LE 92^{ÈME} CONGRÈS NATIONAL À BIARRITZ : **POUR UN OPTIMISME CLAIRVOYANT**



Les déménageurs ont répondu très largement présents au rendez-vous annuel de la profession qu'est le congrès de la Chambre Syndicale du Déménagement qui se déroulait, cette année, à Biarritz, pépite de la côte Atlantique, capitale européenne du surf !



Michel Veunac
Maire de Biarritz



Jean-Luc Muratet
Président de la région Nouvelle Aquitaine

Monsieur le Maire, Michel Veunac, venu accueillir les participants a immédiatement salué « l'esprit et la philosophie donnés au congrès ». « Les chefs d'entreprises se doivent d'être animés par un optimisme clairvoyant » a-t-il affirmé « c'est la bonne attitude, la sinistrose n'ayant jamais fait avancer ! »

Présentant sa ville et son histoire avec une véritable passion, Monsieur le Maire, non sans humour, a affirmé que celle-ci était favorable aux déménageurs dans la mesure où beaucoup de monde voulait venir y vivre, mais aussi, défavorable, car une fois installés, les biarrots n'en portaient plus !...

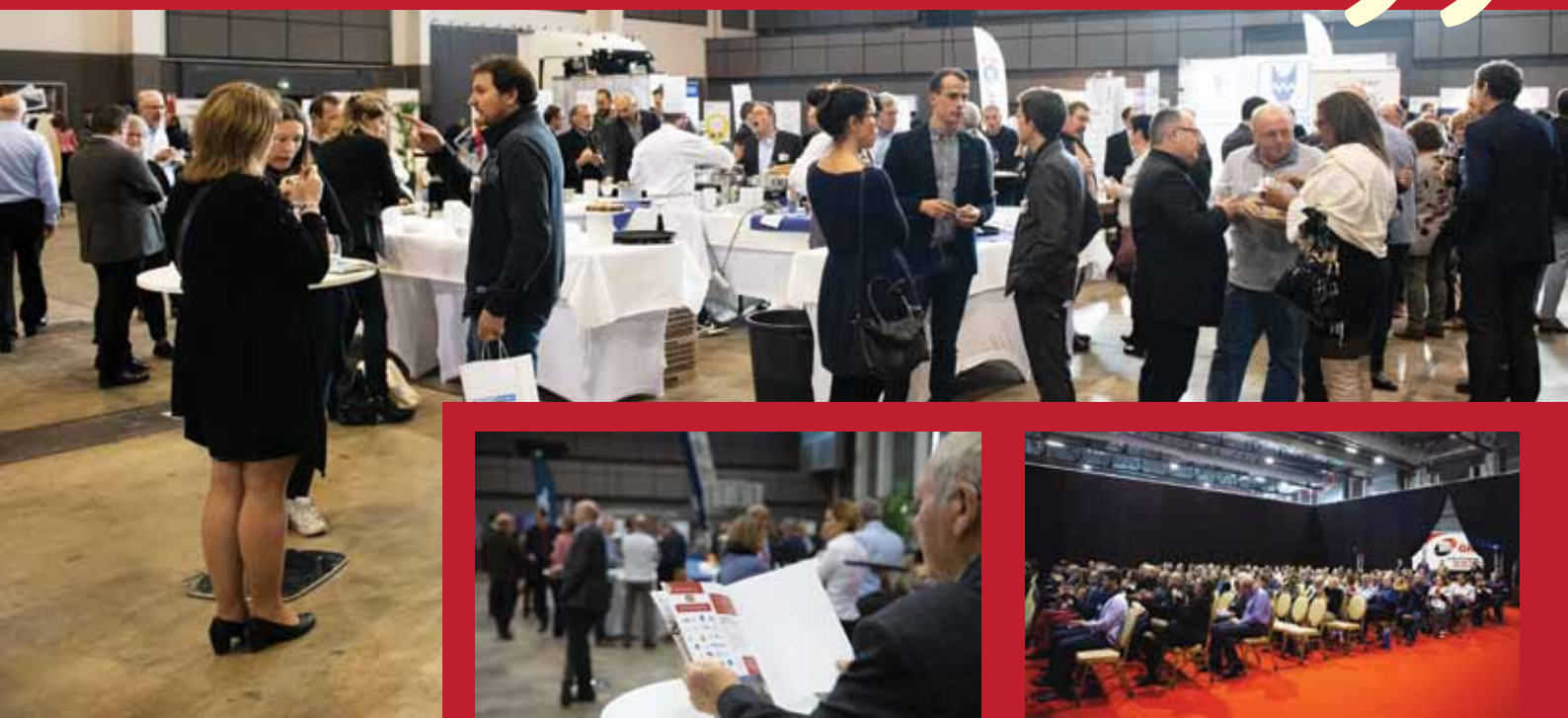
Jean-Luc Muratet Président de la région Nouvelle Aquitaine a présenté sa région par quelques chiffres clés : 6 millions d'habitants, une région plus grande qu'un pays comme l'Autriche, 90 entreprises de déménagement dont 50% adhérents à la CSD, 810 salariés dont 600 employés dans les entreprises adhérentes pour 310 véhicules....

Fervent défenseur de sa profession Jean-Luc Muratet a su obtenir dès le discours d'ouverture du congrès le soutien du maire pour une taxation des camions étrangers en transit !

Si ceux qui nous soutiennent en adhérant, voire en participant activement à la politique de la CSD dans ses différentes instances, savent combien il est important d'être unis pour défendre chaque fois que nécessaire la profession du déménagement et ses spécificités dans le monde du transport, il nous faut convaincre ceux qui ne sont toujours pas membres de la CSD de nous rejoindre.

Quelle meilleure occasion que ce seul et unique grand rassemblement annuel des déménageurs !

Thierry Gros,
Président



Comme chaque année les permanents se sont attachés en un temps record à dépeindre l'actualité dans tous les domaines pour que les congressistes aient une vision des nouveautés pouvant avoir un impact sur leur entreprise (voir pages 15 à 20). Maître Hontas était aussi venu leur prêter main forte. Chaque année les adhérents sont de plus en plus nombreux à venir les écouter en tout début de congrès !

« Ils ne nous annoncent pas forcément toujours de bonnes nouvelles mais ils sont clairs, supers dynamiques et vont droit au but, c'est de cela dont nous avons besoin ! » témoigne une congressiste.

A la demande et la participation active de la Présidente de la Commission des Jeunes, Marion Prudent, le Secrétaire général de la Ligue des Optimistes est venu expliquer l'optimisme en tant que puissante force en entreprise (voir page 23). Leurs exposés qui ont fait l'unanimité a donné le ton de l'ensemble du congrès.

A suivi une intervention sur le management, levier de performance de l'entreprise. Animé par AFTRAL, le débat restera surement dans les mémoires du fait des interventions remar-

quées de messieurs Carere et Seegmuller venus témoigner de leur propre expérience (voir page 24).

Le lendemain matin s'est tenue l'Assemblée Générale de la CSD qui fut riche d'enseignements et d'événements avec notamment la présentation du nouveau logo de la CSD (voir pages 27 et 28).

Animée par Hervé Brassac, une conférence s'est tenue sur le carburant en présence de 3 personnalités Jean- Claude Barcos, Vice président de la FNTR, Benoît Daly, Secrétaire général de la FNTR et Véronique Bel, Représentante de GRDF.

Avant les discours officiels du Représentant de la ministre et du Président de la CSD, les permanents avaient concocté une petite surprise avec un jeu mettant en scène les Vice-présidents, quelques adhérents et les avocats de la CSD, Maîtres Bahu et Tierny. Ce jeu « Questions pour un déménageur », auquel finalement toute la salle a participé a permis de façon ludique d'avoir des réponses à des questions très sérieuses touchant au droit du travail ou du transport, agrémentées de questions dites de "culture générale".

RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU **CONGRÈS NATIONAL DES 7**





RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU **CONGRÈS NATIONAL DES 7**





RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU **CONGRÈS NATIONAL DES 7**





L'EXPOSITION & LES WORKSHOPS DES PARTENAIRES





Tous les partenaires et gagnants



ACGM
10 rue Nicolas Robert
93600 Aulnay-Sous-Bois
Tél. : 01 58 03 03 58

Fax : 01 48 66 01 01
www.acgmdiffusion.com
Contact : Fabrice Deredec
fabrice.deredec@acgmdiffusion.com



ASSURANCES CHAMPENOIS
ZA, route de Bar-Le-Duc
52100 Bettancourt-la-Ferrée
Tél. : 03 25 56 58 37

Fax : 03.25.56.54.59
www.assurances-champenois.fr
Contact : Pauline Thiebaut
contact@assurances-champenois.fr



ASKACTIVE
11, rue Verdun
64700 Hendaye
Tél port. : 06 66 57 10 84

www.askactive.com
Contact : Jesus Paulin
jesus@askactive.com



ASSURDEM – GROUPE ACCS
5 rue Bourdaloue
75009 Paris
Tél. : 01 70 08 76 71

Fax : 01 70 08 76 88
www.assurdem.fr
Contact : Olivier Cardoso
ocardosi@accs.fr



AÉROLOGIS
5 rue Maximilien Robespierre
93130 Noisy-Le-Sec
Tél. : 01 48 40 63 63

www.aerologis.fr
Contact : Daniel Ketcheian
d.ketcheian@aerologis.fr



B REPUTATION
40, rue du Colisée
75008 Paris
Tél. : 01 86 65 19 24

<https://b-reputation.com>
Contact : Guillaume Mouquet
guillaume.mouquet@b-reputation.com



AFNOR CERTIFICATION
11 rue Francis de Pressensé
75845 Paris Cedex 17
Tél. : 01 41 62 62 55

Fax : 01 49 17 00 00
www.afnor.org
Contact : Thomas Vasconcelos de Freitas
celia.vasconcelosdefreitas@afnor.org



BÖCKER
5 Rue Maximilien Robespierre
93130 Noisy-le-Sec
Tél. : 01 48 40 67 67

Fax : 01 48 40 67 88
www.boecker-group.com
Contact : Florian Martinez
martinez@boecker.fr



AFT
82, rue Cardinet
75845 Paris Cedex 17
Tél. : 01 42 12 52 45

Tél port. : 06 70 01 65 27
www.aft-dev.com
Contact : Thomas Huguen
thomas.huguen@aft-dev.com



CARCEPT PREV / KLESIA
4 rue Georges Picquart
75017 Paris
Tél. : 05 57 89 00 94

www.carcept-prev.fr
Contact : Frédéric Bissolet
frederic.bissolet@klesia.fr



AFTRAL
46 Avenue de Villiers
75847 Paris Cedex 17
Tél port. : 06 04 65 24 08

Fax : 01 42 12 50 80
www.aftral.com
Contact : Kévin Glévarec
kevin.glevarec@aftral.com



CIP2R-CCPB
Le Campus II
Bâtiment l'italien
18 chemin des Cuers
69574 Dardilly Cedex

<https://www.cip2r.org>
Contact Nouvelle Aquitaine :
Joël Peyrouzet jpeyrouzet@cip2r.org
Contact autres régions :
adhesions@cip2r.org

L'EXPOSITION & LES WORKSHOPS DES PARTENAIRES



CICPRP
146 Boulevard Diderot -
CS 51222
75580 Paris Cedex 12
Tél. : 01 53 44 44 88

Fax : 01 58 51 20 52
www.cicprp.fr
Contact : Michel Mazalto
shuchelou@cicprp.fr



LES GENTLEMEN DU DEMENAGEMENT
ZA du Petit Pélican
28 Chemin de Merly
26200 Montélimar

Tél. : 04 75 46 19 61
Fax : 04 75 52 32 91
www.gentlemen-demenagement.com
Contact : Damien Grimault
contact@les-gd.com



CREAGIDEM
64, chemin de la Capellane
83140 Six Fours Les Plages
Tél. : 04 83 69 04 20

www.creagidem.com
Contact : Christophe Demoisson
contact@creagidem.com



MARSH
24 rue du Royaume Uni
CS 90155
84104 Orange Cedex
Tél. : 04 90 51 47 15

Fax : 01 41 27 60 84
www.marsh.fr
Contact : Lucile Destacamp
lucile.destacamp@marsh.com



DEMEPOOL SA
5 rue Gallieni
92230 Gennevilliers
Tél. : 01 41 47 28 28

Fax : 01 41 47 28 20
www.demepool.com
Contact : Jérémie Ruer
jruer@demepool.com



MEDIA PAGES
32 Route de Soleymieux
42560 Saint-Jean-Soleymieux
Tél. : 04 77 76 53 09

Fax : 04 77 76 75 22
www.mediapages.fr
Contact : Thierry Margot
tmargot@mediapages.fr



DPS INTERIM
www.groupe-dps-demenagement.com
Agence Paris :
37 avenue Jean Moulin
75014 Paris
Tél. : 01 48 28 37 72
Contact : Nicolas Carimalo
paris@dpsinterim.com

Agence Lyon :
Tél. : 04 27 85 74 40
Contact : Thomas Leveque
lyon@dpsinterim.com
Agence Bordeaux :
Tél. : 05 64 38 33 33
Contact : Igor Rey
bordeaux@dpsinterim.com



MP SYSTEMES
37 rue Riquet
31000 Toulouse
Tél. 05 61 63 40 07

Fax. 05 61 99 36 61
www.mpsystemes.com
Contact : Ludovic Wucher
contact@mpsistem.es.com



NEXTORIES
(Anciennement i-déménager)
9 Avenue de Clichy
75017 Paris
Tél. : 01 82 52 10 12
Tél. port. : 06 58 49 96 54

www.nextories.com/devenir-partenaire
Contact : Etienne Perrin
partenaire@nextories.com



EKI FINANCES
14, allée Darius Milhaud
42000 Saint-Etienne
Tél. : 09 52 45 23 26

Fax : 09 57 45 23 26
www.eki-finances.fr
Contact : Franck Forkani
franck.forkani@eki-finances.fr



EMOOVZ
15, avenue Jacques Cartier -
Bât C 1505
44800 Saint-Herblain
Tél. : 01 85 09 69 30

Tél port. : 06 19 60 83 62
www.emoovz.com
Contact : Fabrice Le Paih
f.lepaih@emoovz.com



OPEM RELOCATION
Tour Oxygène
10-12, boulevard
Vivier Merle
69393 Lyon cedex 03

Tél : 04 78 42 90 97
www.opemrelocation.com
Contact : Arnaud Dessolin
contact@opemrelocation.com



FMD
73 rue Jean Lolive
93108 Montreuil Sous-Bois
Cedex
Tél. : 01 49 88 20 15

Fax : 01 41 58 68 68
www.fmd-sa.com
Contact : Martine Besnier
mbesnier@fmd-sa.com



PLEIN AXE PARC
48 Avenue Frédéric Estèbe
31200 Toulouse
Tél : 05 61 57 18 62

www.plein-axe.com
Contact : Philippe Gonzalez
contact@plein-axe.com



FRANCE ARMOR
4, rue Amiral Magon
35400 Saint-Malo
Tél. : 02 99 82 25 20

Fax : 02 99 81 35 57
www.france-armor.com
Contacts : Daniel Contignon et Fabrice Rospide
fad@france-armor.com



PRIMAGAZ
Tour Opus 12 - 77, esplanade du Général de Gaulle
92914 Paris La Défense

Tél port. : 06 32 54 29 12
www.primagaz.fr
Contact : Guillaume Barnier
gbarnier@primagaz.fr



GRDF
6, rue Condorcet TSA 60800
75436 Paris Cedex 09
Tél. : 01 71 26 21 64
Tél port. : 06 69 68 11 13

www.grdf.fr
Contact : Véronique Bel
veronique.bel@grdf.fr



REISSWOLF
16, boulevard du 32^{ème} RI
02700 Tergnier
Tél. : 03 75 00 72 55

www.reisswolf.net
Contact : Alexandre Caille
alexandrecaille@caille-sa.fr



GROSSE EQUIPEMENT
5 à 9 Boulevard Industriel
76270 Neufchâtel-en-Bray
Tél. : 02 35 930 930

Fax : 02 35 933 603
www.grosse-equipement.com
Contact : François Grosse
f-grosse@grosse-equipement.com



RENAULT TRUCKS
99 Route de Lyon
69800 Saint Priest
Tél. : 04 69 09 60 00

www.renault-trucks.fr
Contact : Christophe Deshayes
Christophe.deshayes@renault-trucks.com



JANUS
Steel Storage
216, rue de Charenton
75012 Paris
06 76 47 94 69

www.steelstorage.fr
Contact : Christophe Gaudé
Christophe.Gaude@steelstorage.fr



TRANSINTER
42 rue de l'Aqueduc
75010 Paris
Tél. : 01 48 78 09 69

Fax : 01 44 53 06 92
www.transinter.pro
Contact : David Lettinger
david.lettinger@transinter.pro



LES DEMENAGEURS BRETONS
14 rue Denis Papin
95250 Beauchamp
Tél. : 01 39 31 69 00

Fax : 01 39 32 80 35
www.demenageurs-bretons.fr
Contact : Marc Buigues
mbuigues@demenageurs-bretons.fr



TRIMBLE
174, Avenue du Maréchal
De Lattre de Tassigny
94120 Fontenay-sous-Bois
Tél. : 01 71 34 30 00

Fax : 01 71 34 31 99
www.trimblett.com/fr
Contact : Fabien Dusserre
06 11 67 64 23
fabien_dusserre@trimble.com

Cette année encore, l'actualité juridique se sera révélée d'une exceptionnelle densité. Comme à l'accoutumée, le tour d'horizon présenté à Biarritz a été conçu comme une rétrospective synthétique et précise de tout ce que vous ne pouvez ignorer ou de ce qui vous a peut-être échappé, par manque de disponibilité au plus fort de la saison. Et Dieu sait que les sujets n'ont pas manqué, du financement des infrastructures au projet de loi de finances de la Sécurité Sociale, du CQP déménageur professionnel au stationnement à Paris, sans oublier le bilan à tirer de l'entrée en vigueur des ordonnances Macron !

Le Bulletin ne pouvant tout restituer, l'heure du choix, cornélien, a sonné pour la Rédaction. Ainsi et au gré des pages suivantes, seront placés sous les feux des projecteurs le prélèvement à la source, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la fiscalité des entrepôts et le suramortissement dédié aux véhicules.

FISCALITÉ DES ENTREPÔTS : DANGEREUSE REQUALIFICATION

Les établissements industriels sont soumis à une fiscalité foncière beaucoup plus lourde que les locaux commerciaux. En l'absence de définition légale de l'établissement industriel soumis à la méthode d'évaluation de la valeur locative des immobilisations passibles de la taxe foncière, prévue par l'article 1499 du CGI, la doctrine administrative s'est forgée la sienne propre. Elle a ainsi retenu que l'établissement industriel se caractérisait par :

- l'exercice d'une activité de transformation de matières premières ou de fabrication de biens mobiliers corporels
- ou
- indépendamment de toute transformation ou fabrication, l'accomplissement de manipulations ou prestations de service mobilisant de façon prépondérante des matériels, outillages et moyens techniques (notamment de levage).

L'application de cette définition a conduit à la **requalification en établissements industriels de bâtiments à seule finalité logistique, de stockage/conservation de biens, avec de très lourdes conséquences en termes d'imposition foncière** (augmentation de 300 %, assortie de rétroactivité), susceptibles de mettre en péril des structures de taille modeste/moyenne.

Reconnaissant l'existence d'une **insécurité juridique** assortie de **graves implications pour les entreprises**, le Ministère de l'Economie et des Comptes Publics a chargé la DGFIP de constituer un **groupe de travail** avec les secteurs concernés (transport, logistique, distribution, agriculture...) aux fins de **faire émerger une solution concertée et pérenne**, à intégrer aux dispositions du Projet de loi de Finances (PLF) 2019 relatives à l'**«aménagement des règles d'évaluation de la valeur locative des locaux industriels»** (art. 56).

Il n'en est malheureusement ressorti **aucun résultat acceptable**, le rapport gouvernemental émis consécutivement aux travaux ne revenant pas sur la définition administrative de l'établissement industriel et **ne proposant rien d'autre que la fixation d'un seuil dérisoire de 300 000 € de valeur de matériels** en deçà duquel la requalification en établissement industriel serait exclue. Les acteurs impliqués (MEDEF, CPME, FNTR, CSD, CGI, FMB...) ont en conséquence, à la mi-octobre, saisi le ministre de l'urgence de la situation.

La CSD avait de son côté, le 29/09, fait diligence en ce sens, portant la voie des professionnels de la conservation des



Hervé Brassac

biens, éminemment concernés par cette problématique.

Le «collectif» s'est mobilisé auprès des parlementaires afin que soient portés et défendus, dans le cadre de l'adoption du PLF, les amendements nécessaires à l'indispensable modification de la définition de l'établissement industriel.

Ces amendements ambitionnaient l'obtention de :

- la **sortie définitive de la définition d'établissement industriel des bâtiments** où n'est exercée aucune activité de fabrication/transformation ;
- la fixation à **1 million d'€ du seuil plancher** (valeur de matériels) en deçà duquel la requalification serait exclue ;
- la **non-rétroactivité** de la requalification ;
- le **renoncement aux contrôles et contentieux** en cours.

La Loi de finances pour 2019 en date du 28 décembre 2018 intègre finalement, en son article 156, des modifications affectant les articles 1499/ 1500 du CGI et dont on peut extraire plusieurs traits saillants.

En premier lieu, l'établissement industriel se pare désormais d'une **définition légale** (art. 1500 A I) qui n'est pas sans entretenir de lien étroit de parenté avec celle dont se targuait jusque-là l'Administration. Ainsi, « revêtent un caractère industriel » les :

- « *bâtiments et terrains servant à l'exercice d'une activité de fabrication ou de transformation de biens corporels mobiliers qui nécessitent d'importants moyens techniques* », mais également les,
- « *bâtiments et terrains servant à l'exercice d'activités autres...qui nécessitent d'importants moyens techniques lorsque le rôle des installations techniques, matériels et outillages mis en œuvre est prépondérant* »

En deuxième lieu, l'article 1500 du CGI introduit désormais **une exonération** en retenant, en toute hypothèse, que les bâtiments et terrains « ne revêtent pas un caractère industriel » lorsque « la valeur des installations techniques, matériels et outillages présents dans les bâtiments ou sur les terrains et destinés à l'activité ne dépasse pas un montant de 500.000 € »

Pour l'appréciation de ce seuil est prise en compte **la valeur d'origine des installations techniques, matériels et outillages concernés, détenus ou mis à disposition, pendant une durée totale d'au moins 6 mois** au cours de l'année civile précédant celle au titre de laquelle l'imposition est établie.

Même s'il pourra paraître insuffisant, le seuil retenu constitue à tout le moins **une avancée significative** et va dans le sens d'une sécurisation dont un certain nombre de professionnels pourront faire leur profit.

On déplorera en revanche l'absence de tout élément permettant de circonscrire la notion de prépondérance des installations techniques, matériels et outillages mis en œuvre, toujours discrétionnairement laissée à l'appréciation des corps de contrôle.

Enfin, il est à souligner que la partie finale de l'article 156 de la Loi de finances est dédiée à la réalisation d'une « *évaluation d'un changement des modalités d'évaluation des bâtiments et terrains* », reposant sur une déclaration obligatoire à effectuer

avant le 01/07/2019 (sous peine d'amende) par les propriétaires de ces terrains et bâtiments, permettant « d'identifier l'activité » à laquelle ces éléments sont affectés, leurs surface et valeur vénale, la valeur des installations techniques, matériels et outillages s'y trouvant/les composant.

Le texte prévoit, ensuite de la collecte et du traitement des déclarations recueillies, **la remise par le Gouvernement au Parlement**, au plus tard le 01/04/2020, d'un **rapport exposant les effets découlant d'un changement d'évaluation de la valeur locative des bâtiments et terrains concernés**, notamment en termes de :

- variations de cotisations de taxe foncière, de valeur locative,
- conséquences financières pour les propriétaires, exploitants, collectivités territoriales (impact sur le potentiel financier et fiscal).

In fine, ces effets feront l'objet d'une **présentation, « au niveau national et local, par collectivité**, en fonction des différentes activités ».

Si, en ce qu'elle semble inspirée par la **recherche d'équité fiscale**, la démarche ne doit en rien être mésestimée, il convient cependant et pour l'heure de **raison garder**.

De fait, il y a un pas de l'évaluation à la présentation et un pas encore plus grand de la présentation à la concrétisation, à terme, d'un bénéfice tangible pour les contribuables.



Ericka Bosquet-Garnotel,
Juriste de la CSD

COMPRENDRE LE PRELEVEMENT À LA SOURCE

Mis en place pour supprimer le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces derniers, le prélèvement à la source est entré en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Concrètement depuis cette date, les français sont prélevés directement sur leur salaire avant même de le percevoir, de leur contribution dite à l'impôt sur le revenu.

Cette retenue **opérée par l'employeur** résulte de l'application d'un taux d'imposition communiqué pour chaque salarié par l'administration fiscale. Il revient ensuite à ce dernier de reverser les fonds collectés selon le calendrier suivant :

- **pour les entreprises de plus de 50 salariés** ayant une date limite de dépôt de la DSN au 5 du mois : le 8 du mois ;
- **pour les entreprises de moins de 50 salariés** ayant une date limite de dépôt de la DSN au 15 du mois : le 18 du mois ;
- **pour les entreprises de moins de 11 salariés**, sur option : possibilité de reversement trimestriel.

Le taux d'imposition indiqué est fixé comme par le passé en fonction du **déclaratif annuel de revenus**. Seul le mode de collecte de l'impôt change, en aucun cas la formule de calcul de son montant.

Attention, l'employeur n'est pas le destinataire des déclarations de revenus et ne sera pas l'interlocuteur des salariés contribuables s'agissant de leur imposition, **il n'aura qu'un rôle de collecteur**.

C'est l'administration fiscale, destinataire unique de la déclaration de revenus des salariés-contribuables qui calculera le taux d'imposition/prélèvement applicable à chacun d'entre eux et qui le transmettra à l'employeur au travers de la DSN.

Outre qu'il collecte et reverse l'impôt sur le revenu, **l'employeur doit également adopter un nouveau formalisme pour l'édition de ses fiches de paie**. En effet, dans la mesure où cette retenue est opérée directement sur la rémunération à verser au salarié, elle doit apparaître sur le bulletin de salaire : seront donc visibles : **le taux de prélèvement précisant s'il est personnalisé ou non**, son **montant**, son **assiette** (en principe le net imposable) ainsi que le **salaire net** avant et après.

Zoom sur le prélèvement à source des contrats courts

Partant du constat que lors de l'embauche d'un nouveau salarié, l'entreprise ne connaît pas le taux de prélèvement à lui appliquer et craignant une surimposition des salariés en contrats courts dans une situation considérée comme précaire, il a été prévu une **procédure spéciale pour les contrats dits "courts"** (soit inférieurs à deux mois) impliquant **l'application d'un taux neutre** suite à un abattement.

Avant même d'envisager une quelconque procédure dérogatoire, il faut s'assurer de ce que l'on entend par « contrats courts ». Dans son bulletin, la DGFiP (Direction Générale des Finances Publiques) a défini cette notion, expliquant qu'il s'agissait de « contrats d'une durée inférieure à deux mois ou dont le terme est imprécis et dont la durée minimale n'excède pas deux mois » et a précisé :

- d'une part, que **le décompte de cette durée doit être calendaire** c'est-à-dire qu'il s'effectue de date à date.

« Extrait du BOFIP* : si un salarié est embauché en CDD pour un contrat qui débute le 15 janvier et s'achève le 14 mars inclus. Le contrat n'excède pas deux mois. Il s'agit d'un contrat court ouvrant droit à l'application de l'abattement.

Mais, si le contrat débute le 15 janvier et s'achève le 15 mars, il s'agit d'un contrat dont la durée excède deux mois et qui n'est pas considéré comme un contrat court ouvrant droit à l'application de l'abattement. »

- D'autre part, que **lorsque le salarié cumule plusieurs contrats**, la notion de « deux mois » s'applique à chaque contrat. Toutefois, en cas de renouvellement ou de prolongation de ces contrats, l'abattement reste limité aux deux premiers mois de salaire.

« Extrait du BOFIP* : Si un salarié est embauché en CDD pour une durée de deux semaines le 10 juin. Avant son expiration, son CDD est prolongé jusqu'au 15 juillet. L'abattement « contrat court » reste applicable dans la limite des deux premiers mois.

S'il conclut un nouveau contrat d'une durée de deux mois avec le même employeur à compter du 1er août et jusqu'au 30 septembre, l'abattement « contrat court » s'applique au titre de ce contrat pour deux mois si l'employeur ne dispose pas du taux transmis par l'administration fiscale ».

Ensuite, **si et uniquement si l'employeur ne dispose pas du taux personnalisé de prélèvement alors il devra appliquer à son salarié un taux neutre après avoir opéré un abattement sur le salaire net** imposable de ce dernier.

Le montant prévu de cet abattement correspond à un **demi-SMIC net imposable, quelle que soit la durée du contrat** (dans une limite de 2 mois) **ou le montant du salaire versé.**

Cet abattement devra être opéré pour chaque contrat et ce, même en cas de pluralité de contrats sur un même mois de paie.

Tableau des taux neutres applicables en Métropole

BASE MENSUELLE DE PRÉLÈVEMENT	TAUX APPLICABLE
Inférieure à 1404 €	0%
Supérieure ou égale à 1404 € et inférieure à 1457 €	0.5%
Supérieure ou égale à 1457 € et inférieure à 1551 €	1.5%
Supérieure ou égale à 1551 € et inférieure à 1656 €	2.5%
Supérieure ou égale à 1656 € et inférieure à 1769 €	3.5%
Supérieure ou égale à 1769 € et inférieure à 1864 €	4.5%
Supérieure ou égale à 1864 € et inférieure à 1988 €	6%
Supérieure ou égale à 1988 € et inférieure à 2578 €	7.5%
Supérieure ou égale à 2578 € et inférieure à 2797 €	9%
Supérieure ou égale à 2797 € et inférieure à 3067 €	10.5%
Supérieure ou égale à 3067 € et inférieure à 3452 €	12%
Supérieure ou égale à 3452 € et inférieure à 4029 €	14%
Supérieure ou égale à 4029 € et inférieure à 4830 €	16%
Supérieure ou égale à 4830 € et inférieure à 6043 €	18%
Supérieure ou égale à 6043 € et inférieure à 7780 €	20%
Supérieure ou égale à 7780 € et inférieure à 10562 €	24%
Supérieure ou égale à 10562 € et inférieure à 14795 €	28%
Supérieure ou égale à 14795 € et inférieure à 22620 €	33%
Supérieure ou égale à 22620 € et inférieure à 47717 €	38%
Supérieure ou égale à 47717 €	48%

EXEMPLES :

- Un salarié est embauché pour 3 semaines en CDD et gagne 1500 € (net imposable).

Si on applique l'abattement d'un demi-SMIC soit 624€ : $1500 - 624 = 876$ €

Il faut regarder dans la grille des taux neutres, le taux correspondant à un revenu de 876 €.

Sachant que jusqu'à 1404 € le taux est à zéro, l'employeur dans ce cas n'aura aucun prélèvement à la source à effectuer.

- un salarié est embauché pour 3 semaines en CDD et gagne 2200 € (net imposable).

Si on applique l'abattement d'un demi-SMIC soit 624€ : $2200 - 624 = 1576$ €. Il faut regarder dans la grille des taux neutres, le taux correspondant à un revenu de 1576€.

Ce taux est de 2,5%, l'employeur dans ce cas opérera un prélèvement à la source de 39,40 € ($1576 \times 2,5\%$).

LOI POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL



Loi phare de la rentrée 2018, elle aura fait, à juste titre, couler beaucoup d'encre, elle aborde pléthore de sujets relatifs au déroulement de la vie professionnelle des salariés en entreprise et même hors de celle-ci.

Déclarée grande cause du quinquennat du Président de la République, **l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes a été abordée au congrès à la lumière des nouvelles dispositions insérées dans le Code du travail visant une **réduction des écarts de rémunérations** ainsi qu'un renforcement de la **lutte contre les violences sexuelles et sexistes**.

Partant du constat qu'en 2018, soit 46 ans après l'inscription dans le code du travail du principe « à travail égal, salaire égal », il demeure encore près de **10 % d'écart de salaire injustifié en moyenne entre les hommes et les femmes**, le Gouvernement a cherché à renforcer l'implication des chefs d'entreprise dans la régularisation de cette situation leur imposant à présent d'avoir pour objectif « la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » (nouvel article L 1142-7 du code du travail).

Cette nouvelle ambition s'est traduite par de nouvelles obligations qui, pour l'instant, ne touchent que les entreprises de plus de 50 salariés. Pour commencer, il a été prévu qu'elles mettent en place un dispositif de **mesure des écarts de rémunérations entre leurs salariés, qu'elles veillent, si nécessaire, à procéder à la correction de ces écarts et qu'un rapport publié chaque année rende compte de ce travail.**

Les entreprises qui ne joueraient pas le jeu et pour lesquelles il serait constaté des écarts de rémunération injustifiés jugés trop importants, auront trois ans pour se mettre en conformité avant de risquer une sanction pécuniaire pouvant atteindre 1% de la masse salariale.

Attention, le Gouvernement a annoncé que l'inspection du travail allait multiplier par quatre le nombre des contrôles sur l'égalité professionnelle, passant ainsi de 1730 à 7000 contrôles par an.

Considérant que l'égalité professionnelle ne passait pas uniquement par un rajustement des salaires mais une **prise de conscience collective** de l'importance d'entretenir des rapports sains entre collègues, chefs et subordonnées, employeurs et salariés, quel que soit le sexe, le Gouvernement a tenu, au travers de cette loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, à **renforcer le rôle du chef d'entreprise** pour qu'il œuvre en ce sens.

A présent, ce dernier a, outre son **obligation d'informer ses salariés sur les dispositions pénales existantes et applicables en France en cas de harcèlement sexuel, le devoir de porter à leur connaissance toutes les actions civiles et pénales ouvertes aux victimes ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents.**

Les institutions représentatives du personnel ont également un rôle à jouer puisque dans les entreprises ayant un Comité Social et Économique, ce dernier **devra désigner un**

Référent parmi ses membres en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. A cette occasion il **devra suivre une formation** nécessaire à l'exercice de sa mission.

Dans les entreprises de plus de 250 salariés, dans la même idée sera « désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ».

D'après un rapport du Conseil supérieur à l'égalité professionnelle de 2015, 80% des femmes sont confrontées au sexisme au travail.

QUELQUES DÉFINITIONS :

« Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit, portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. [...] »

Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. » - Article 222-33 du code pénal et L 1153-1 code du travail.

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. » - Article L 1142-2-1 code du travail.

Dans la continuité des annonces faites en début de quinquennat et à l'heure où dans notre secteur les chefs d'entreprise peinent à trouver et/ou garder leurs salariés, la loi pour la **loi liberté de choisir son avenir professionnel élargit les hypothèses dans lesquelles ces derniers peuvent démissionner et prétendre à l'assurance chômage.**

Jusqu'à présent, à la suite d'une rupture de contrat de travail ne pouvaient demander le versement de l'**ARE** (Aide au Retour à l'Emploi) que les salariés privés involontairement d'emploi ainsi que ceux justifiant d'une démission considérée comme légitime (cas limitativement énumérés tels que non-paiement des salaires, déménagement pour suivre son conjoint ...).

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés justifiant d'une certaine durée d'affiliation continue au régime d'assurance chômage et **poursuivant un projet de reconversion professionnelle**, nécessitant le suivi d'une formation ou un projet

de création/reprise d'entreprise, **pourront également aspirer au versement d'une allocation chômage**. Ce projet devra d'une part présenter un **caractère réel et sérieux** attesté par la commission paritaire interprofessionnelle régionale et d'autre part, avoir été **pensé et construit en amont de la démission avec une institution ou organisme agréé** dans le cadre du dispositif de Conseil en Évolution Professionnelle (CEP).

Autre innovation issue du chapitre 2 de la loi intitulée « *une indemnisation du chômage plus universelle et plus juste* » **l'ouverture du bénéfice de l'assurance chômage aux indépendants en cessation d'activité**.

Dans les textes, cela se matérialise par la **création d'une allocation forfaitaire qui pourrait être versée aux travailleurs indépendants** (entrepreneurs individuels, gérants majoritaires de SARL...), **privés involontairement d'emploi suite à liquidation ou redressement judiciaire, en fonction de leurs ressources**, d'une durée minimale d'activité et du montant de leurs revenus antérieurs d'activité.

Principale mesure de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, **la refonte de la formation professionnelle** qui s'est opérée à différents niveaux.

S'agissant de l'existant, la loi est venue quelque peu **retravailler ce qui avait déjà été instauré** par de précédentes réformes.

Ainsi, le contenu du CPF (Compte Personnel de Formation) de chaque salarié a été **monétarisé**, le solde de ce compte jusqu'à présent exprimé en heures **sera désormais créditeur d'une**

somme affichée en euros (chaque heure déjà acquise ayant été valorisée à hauteur de 15€). **La liste des formations éligibles à l'utilisation du CPF a été simplifiée**, le CIF (Congé Individuel de Formation) a été remplacé par le **CPF de transition professionnelle**, tout comme ce que les entreprises appelaient le « plan de formation » qui est devenu le « **plan de développement des compétences** » lequel ne sera plus construit autour des deux axes : **adaptation /employabilité et développement des compétences mais en fonction du caractère obligatoire ou non de la formation**.

Cette nouvelle distinction revêt tout de même une certaine importance puisqu'**elle détermine les conditions de réalisation de la formation** : seules celles considérées comme « **obligatoires** » c'est-à-dire nécessaires pour l'exercice de l'activité du salarié en application d'une convention internationale, de dispositions légales ou réglementaires **seront obligatoirement réalisées pendant le travail et assureront aux salariés le maintien de leur rémunération**.

Les autres, quant à elles, dans la mesure où elles pourront être organisées totalement ou partiellement hors du temps de travail et **ne donneront pas lieu à l'ancien dispositif de versement d'une allocation formation, nécessiteront impérativement l'accord du salarié**.

La formation en entreprise via l'alternance a également fait l'objet de perfectionnements, à commencer par le dispositif ancien de la période de professionnalisation mais principalement s'agissant de **l'apprentissage**.

CONTRAT D'APPRENTISSAGE		
	Avant	Pour les contrats conclus à compter du 1 ^{er} janvier 2019
Age maximum d'entrée en apprentissage	25 ans	29 ans révolus
Durée du contrat d'apprentissage	De 1 à 3 ans	De 6 mois à 3 ans
Aide accordée à l'employeur	• Exonération totale ou partielle de charges sociales • Aide financière pour les TPE recrutant un apprenti mineur • Aide régionale pour les TPE • Crédit d'impôt	• Une aide unique réservée aux entreprises de moins de 250 salariés, d'un montant pouvant atteindre 4125€ pour la 1^{ère} année d'exécution du contrat puis 2000€ pour la 2^{ème} année et 1200€ la 3^{ème} année (voire 4^{ème} année) • Ouverture du dispositif de réduction des cotisations patronales (Fillon) aux rémunérations des apprentis
Dans les 45 premiers jours du contrat, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise : l'employeur ou l'apprenti peut unilatéralement mettre fin au contrat		
Rupture du contrat Aide accordée à l'employeur	A l'issu des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, la rupture du contrat pouvait se faire : • d'un commun accord • sur décision du conseil des prud'hommes statuant en la forme des référés en cas de : ➢ faute grave ➢ manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ➢ inaptitude de l'apprenti ➢ liquidation de l'entreprise-sans maintien de l'activité	A l'issu des 45 premiers jours de formation pratique en entreprise, la rupture du contrat peut désormais se faire : ➢ d'un commun accord ➢ à l'initiative de l'employeur selon la procédure de droit commun des licenciements en cas de : • force majeure • faute grave de l'apprenti • exclusion de l'apprenti du CFA • inaptitude constatée par le médecin du travail. <i>Dans ce cas, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement</i> • décès de l'employeur également maître d'apprentissage dans la cadre d'une entreprise unipersonnelle ➢ rupture à l'initiative de l'apprenti après saisine d'un médiateur de l'apprentissage et respect d'un préavis ➢ liquidation de l'entreprise sans maintien de l'activité

L'ALTERNANCE PRO-A		
	Avant	Pour les contrats conclus à compter du 1 ^{er} janvier 2019
Appellation	Période de professionnalisation	Pro-A
Objectif de la formation	Maintien dans l'emploi, adaptation aux évolutions technologiques	Reconversion et promotion sociale ou professionnelle
Personnels concernés	CDI principalement	CDI principalement
Modalités d'exécution	- Pendant le temps de travail : maintien de la rémunération - Hors temps de travail : versement d'une allocation forfaitaire	- Pendant le temps de travail : maintien de la rémunération - Hors temps de travail : suppression de l'allocation forfaitaire

Enfin, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel a **totalelement refondu le système de financement de la formation professionnelle**.

Le mécanisme de la contribution unique (dont les taux n'ont pas été réévalués : 0.55% de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés et 1% pour les autres) **perdure mais intègre à présent la taxe d'apprentissage** (0.68% de la masse salariale).

De nouveaux opérateurs ont été créés d'autres ont été transformés. **Ainsi dans un avenir proche, l'URSSAF sera l'organisme collecteur** des contributions dues au titre du financement de la formation (au plus tard au 1^{er} janvier 2021) et les reversera à France compétence qui les redistribuera ensuite :

- à l'**Etat** en charge de la formation des demandeurs d'emploi
- aux **OPCO** (anciens collecteurs OPCA /OCTA) qui gèreront l'alternance et les **plans de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés**. Etant précisé que cette nouvelle ventilation des fonds collectés conduit à la **suppression du financement du plan de formation mutualisé des entreprises de plus de 50 salariés assurant notamment la prise en charge des FCO, CACES...**

- à la Caisse des dépôts et consignations qui s'occupera des CPF
- aux commissions paritaires interprofessionnelles régionales qui superviseront les CPF de transition

SURAMORTISSEMENT DES VÉHICULES : DISPOSITIF RECONDUIT ET ÉLARGI



Appliqué aux véhicules lourds vertueux, le dispositif de suramortissement (art. 39 decies A du Code Général des Impôts) issu de la loi « pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques », dite loi Macron, initialement destiné à prendre fin au 31/12/2019, permettait jusqu'alors de déduire du résultat imposable, en sus de l'amortissement classique, une somme égale à 40 % de la valeur des véhicules financés.

A la faveur de la **Loi de Finances 2019**, le dispositif est non seulement reconduit, mais également élargi.

Ainsi, **la déduction de 40 % est possible pour les véhicules lourds** (+ 3,5 t) fonctionnant au gaz naturel, biométhane carburant et ED 95 (composé au minimum de 90 % d'alcool éthylique d'origine agricole), acquis/financés (crédit-bail, LOA) à compter du 01/01/2016 et jusqu'au 31/12/2021.

La même déduction est désormais ouverte aux véhicules lourds motorisés par l'électricité ou l'hydrogène, acquis/financés à compter du 01/01/2019 et jusqu'au 31/12/2021.

Le taux de réduction est porté à 60 % pour les PL dont le PTAC est inférieur à 16 t, acquis à compter du 01/01/2019 et jusqu'au 31/12/2021.

Par ailleurs, **les VUL de plus de 2,6 t et de moins de 3,5 t**,

acquis à compter du 01/01/2019 et jusqu'au 31/12/2021 intègrent le dispositif et sont éligibles à une déduction de 20 %.

Pour mémoire, **la mesure bénéficie aux entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, selon un régime réel d'imposition**, dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux (BIC), agricoles ou à l'impôt sur les sociétés (IS).

Il est également rappelé que la déduction, égale selon les cas à 20%, 40 % ou 60 % est **appliquée sur la valeur d'origine des biens hors charges financières** et est répartie linéairement sur la durée normale d'utilisation des biens concernés.

Le législateur entend, par la prolongation et l'élargissement du dispositif de suramortissement, **encourager les entreprises à intensifier l'effort de renouvellement du parc rendu nécessaire par la transition énergétique**.



COMMENT L'OPTIMISME RÉALISTE PERMET DE SOULEVER DES MONTAGNES DANS VOS SOCIÉTÉS !

C'est sans hésitation que la proposition de thème de congrès faite par la Présidente de la Commission des Jeunes, Marion Prudent, a été votée par les instances de la CSD : ce sera « l'optimisme clairvoyant » !



Yves De Montbron

“

Quand on décide de s'engager pour toute une profession il est vrai qu'il faut être optimisme car si on n'y croit pas, on n'avance pas ! » a renchéri le président Gros.

”

L'optimisme a donc été le thème du 92^{ème} congrès mais a aussi fait l'objet d'une présentation par Yves de Montbron, Secrétaire et conférencier de la Ligue des Optimistes de France en début de congrès.

L'optimisme, c'est avant tout un **mode de pensée**, une démarche à mettre en œuvre face aux difficultés, qu'il s'agisse des siennes ou celles des autres. Sur le terrain, l'état d'esprit optimiste consiste donc à **affronter les difficultés**, les revers, les tensions, les échecs éventuels, etc. sous l'angle de **4 paris**, chacun pouvant être travaillé à partir de quelques questions-clés.

1 Ce sont mes FORCES qui m'aident à construire les solutions, pas mes faiblesses.

- Dans cette situation, quels sont aujourd'hui mes principaux **points forts**, mes **qualités**, les **ressources** de toutes natures sur lesquelles je peux m'appuyer pour **explorer des solutions** ?
- Où puis-je trouver de la **ressource supplémentaire** : de l'information, du soutien, etc. ?
- **Qu'y a-t-il de positif dans la situation actuelle**, soit pour moi, soit pour d'autres ?
- **Certains de mes points faibles pourraient-ils m'être utiles** si l'environnement change ? Comment ?

2 Mes forces sont d'autant plus puissantes qu'elles s'appliquent sur les bons LEVIERS, c'est-à-dire ceux sur lesquels j'ai une influence.

- Quels sont les points sur lesquels je n'ai **aucune marge de manoeuvre** (afin d'éviter de gaspiller mon énergie ?)
- Quels sont les points, les domaines sur lesquels j'ai **le plus d'influence** ?
- Quels sont les choix que je peux faire et qui seraient les plus susceptibles de **faire bouger la situation actuelle** ?

3 Face à toute difficulté, il y a une issue, une SOLUTION quelque part.

- Comment la situation devrait-elle évoluer pour qu'elle me donne **le sentiment de s'améliorer**, même partiellement ?
- **Quelqu'un de mon entourage a-t-il déjà affronté avec succès ce genre de difficulté** ? Comment ?
- Qu'est-ce qui devrait changer dans le contexte de cette situation pour **la faire évoluer à mon avantage** ?

4 Mon futur est rempli de POSSIBILITÉS POSITIVES, d'opportunités que je ne perçois peut-être pas encore aujourd'hui.

- Que puis-je **apprendre de cette situation** ?
- Que puis-je faire dans l'immédiat pour **tenter de retourner la situation** à mon avantage ?
- Qu'est-ce qui devrait changer dans la situation pour qu'elle me **redevienne favorable** ?

Marion Prudent a clôturé la présentation de Yves De Montbron en se présentant à travers le prisme de l'optimisme. Lorsqu'elle a repris l'entreprise familiale avec son frère Jean-Lou, **ils avaient de nombreux projets**, dont celui d'accroître leur capacité de stockage par du self-stockage. **Lorsque l'on a 25 ans, peu d'expérience et que l'on vient d'emprunter pour acheter la société de ses parents, cela semble mission impossible. A force d'enthousiasme et de persévérance, au bout d'un an et demi, ils ont réussi à convaincre un financeur.** Leur bâtiment a aujourd'hui 5 ans et fonctionne tellement bien qu'ils ont décidé d'en construire un deuxième ! « Je peux dire que notre **optimisme**, notre **énergie** et notre **persévérance** ont été les clés qui ont permis d'y arriver » a annoncé fièrement Marion. Elle citera également 3 membres de sa Commission en exemple.



LISE CHANIAC - RÉORIENTATION PROFESSIONNELLE

Quand on a un CDI dans une grande compagnie d'assurance et que l'on veut construire une vie de famille, qu'est ce qui peut nous pousser à quitter ce confort pour devenir entrepreneure et reprendre la société de son père ? C'est la question que l'on peut poser à Lise qui **a tout quitté pour aller aider son père lorsqu'il a eu à affronter des difficultés en 2012.**

Quand on lui parle d'optimisme, elle pense tout de suite à son père. **C'est avec fierté** qu'elle parle de ce qu'il a construit et qu'elle a l'opportunité de continuer et elle est heureuse de cette reconversion professionnelle. **C'est une jeune femme chef d'entreprise et mère de deux garçons épanouie !** Son **optimisme**, sa **confiance en elle**, associées à **l'énergie** de son père lui ont permis d'oser se lancer et de surmonter les difficultés.



HUGO HONTAS - TRANSMISSION D'ENTREPRISE

Avec Hugo, on casse un peu les préjugés : à 25 ans, il a déjà 90 % des pouvoirs de direction. Il est **ambitieux**, fait preuve d'une grande maturité et s'investit à fond dans ses projets. Il a repris la direction avec l'aide ponctuelle de son père et a donc pu **prendre ses marques petit à petit** et réorganiser

les postes de ses salariés à sa façon pour que l'entreprise lui ressemble ! Quand on l'interroge sur l'optimisme, il dit qu'il **aime son métier et qu'il le trouve valorisant. C'est un bel exemple de transmission réussie !** Le moteur de cette réussite, c'est la **confiance** et l'**optimisme d'action** qui ont permis à Hugo et à son père de mener à bien ce projet.



ETIENNE LAGACHE - DÉMATÉRIALISATION

Etienne est un jeune entrepreneur plein d'esprit. Un de ses projets concerne la **dématérialisation** des lettres de voitures notamment, et dans un métier comme le nôtre, tout est à créer. C'est un projet au long court qui demande **patience et ténacité** mais il a vu **ses efforts récompensés.** Son système est plus performant que ce qui existait dans l'entreprise, le client s'en

trouve plus satisfait et les salariés aussi. La cerise sur le gâteau, c'est que c'est une **avancée écologique** notoire et que cela sera sûrement un passage obligé pour toutes les entreprises dans quelques années ! **Parfois certains projets semblent inaccessibles.** Et pourtant, certaines personnes arrivent à les réaliser, car elles ont une **vision positive** et **l'énergie d'avancer.** Encore un exemple d'**optimisme de volonté et d'action !**

DÉBAT LE MANAGEMENT, un levier de performance

EXISTE-T-IL DES ASTUCES DE MANAGER ?



Julien Dano, Consultant Formateur AFTRAL MANAGER - Robert Carere, Dirigeant de Carere (Mougins) -

Jean-Charles Seegmuller, Dirigeant de Seegmuller Strasbourg - Kévin Glévarec, Responsable pédagogique et développement en déménagement AFTRAL

Il n'y a pas si longtemps, qui parlait de management dans le déménagement faisait **figure d'exception**. Or, aujourd'hui c'est l'un des soucis majeurs des chefs d'entreprise pour lesquels diriger les hommes **relève parfois du véritable casse-tête !** Savoir manager c'est savoir **motiver ses salariés** pour un travail de qualité, mais aussi savoir **les garder dans l'entreprise.** Le **bien-être au travail**, devenu comme une évidence, est également au cœur des préoccupations. Pour réfléchir sur le sujet, la CSD a demandé à **Julien Dano**, Consultant en management et à **Kévin Glévarec** responsable pédagogique et développement en déménagement à AFTRAL de **donner quelques clés aux participants.** Pour mettre du piment dans la réflexion, les permanents avaient concocté une

saison 2 à la série de la société Catadem, caricaturant le chef d'entreprise totalement à l'inverse de ce qu'il doit être. Ce qui aura surtout marqué sans aucun doute les esprits, ce sont les **témoignages de deux fortes personnalités du déménagement.** En effet **Jean Charles-Seegmuller et Robert Carere** ont témoigné de leur propre expérience de manager. **Deux styles pour le moins différents, deux approches parfois divergentes, mais un point commun : le succès.** **De la bonne humeur et de l'optimisme ont guidé ce débat** qui fait suite à des sujets abordés chaque année au congrès pour aider les entreprises dans la gestion de leurs collaborateurs.



Jean-Claude Barcos,
Transports Barcos

HB : Quel cheminement vous a conduit à privilégier aujourd'hui l'option du carburant gazeux ?

JCB : Pour tout vous dire, **c'était plutôt mal engagé**. Il y a 3 ans, j'ai été approché dans ma région pour prendre part à un projet local d'infrastructure de méthanisation sur fond d'économie circulaire, dans lequel ma

contribution aurait consisté à faire rouler des camions au gaz. J'ai répondu que tout cela était fort intéressant tout en me disant, dans mon for intérieur, « cause toujours » ; cela ressemblait, pour le coup et sans jeu de mots, à **une usine à gaz**. 3 mois plus tard, alors que les documents qui m'avaient été remis dormaient sagement sur mon bureau, mon interlocuteur est revenu à la charge et m'a encouragé à rencontrer les agriculteurs impliqués dans ce projet.

De guerre lasse, j'ai accepté et ce fut le début pour moi d'un **changement de perspective**. J'ai fait la connaissance de personnes pour qui ce projet revêtait une importance vitale (le matériau de base de la méthanisation est le rejet gazeux des bovins) et qui m'exposaient leurs difficultés à continuer à vivre de leur travail. **De ce dialogue frontal et sincère est née la conviction que je ne pouvais passer outre le sort des acteurs économiques locaux**. J'ai donc dit « banco », ça a été le premier déclic

HB : Et ensuite ?

Tout s'est enchaîné. Intégrer le projet était une chose, **investir et faire les bons choix en termes d'installations** en était une autre. Ainsi, après avoir trouvé le terrain, cap sur l'**Italie**, qui a très tôt misé sur le gaz et se trouve à la pointe dans ce secteur.

Le second déclic s'est produit à la vue d'une station opérationnelle d'avitaillement gaz, où, **voitures comme camions faisaient le plein ; j'avais sous les yeux ce que nous devions concrétiser chez nous**. Une fois de retour, je vous passe les difficultés rencontrées, les obstacles administratifs, les recours d'associations hostiles. Finalement, **la station a été inaugurée en octobre 2018 (à Ibos)**, elle est ouverte 24h/24 et 7j/7, avec une capacité d'alimentation de 80/100 PL/jour. C'est un vrai succès collectif, autant qu'une fierté.

HB : Quelles conséquences sur la consistance de votre parc ?

Il aurait été incohérent d'être partie prenante dans le projet de station et de ne pas m'impliquer en termes de véhicules (après tout, au tout début, on m'avait « seulement » sollicité pour utiliser des camions roulant au gaz). **J'en ai donc acheté 4 au départ, j'en ai 11 aujourd'hui, ce qui représente à peu près 10 % de mon parc**.

HB : La question qui est sur toutes les lèvres, c'est celle des coûts et de la fiabilité...

JCB : On ne peut faire abstraction de ce que le coût de financement d'un véhicule au gaz est **sensiblement supérieur** à celui de son équivalent diesel. Ce déséquilibre, imputable surtout à la prédominance sur ce marché de 2 constructeurs proposant une offre complète, a vocation à s'estomper progressivement. Par ailleurs, par le jeu du suramortissement et des incitations à l'achat, il est possible de réduire en partie l'impact du surcoût financier. Ce point précisé, je rappellerai, au risque d'enfoncer une porte ouverte, que si j'achète des camions, c'est pour qu'ils roulent !

Ainsi et à l'heure où nous parlons, les 3 1^{ers} camions acquis, qui changent de mains plusieurs fois par jour, affichent au compteur, en 18 mois d'utilisation, plus de 330.000 km. Ils ne sont donc pas ménagés et tout va bien, au prix d'une **maintenance certes rigoureuse, mais dont bénéficie tout autre véhicule de l'entreprise. Croyez bien que si le bilan fiabilité de ces camions n'était pas satisfaisant, je n'en aurais pas commandé d'autres !**

Concernant le coût d'utilisation, le kg de gaz revient à 25/27 centimes de moins que le litre de gazole, sachant que la consommation moyenne s'établit à 26-27 kg/100 km contre environ 29-30 l/100 km pour un véhicule diesel équivalent affecté aux mêmes tâches. **Si on garde à l'esprit que la fiscalité sur le diesel va inévitablement s'alourdir et que celle sur le gaz va bénéficier de toute l'attention des autorités afin de promouvoir le renouvellement du parc, le choix du gaz apparaît d'autant plus pertinent.**

HB : Et concernant l'autonomie ?

JCB : Sur ce point aussi, il faut être clair ; **on se situe nettement en deça des capacités d'un véhicule diesel équivalent**. L'autonomie moyenne se situe à environ 550 km (tracteur), c'est un paramètre qu'il faut intégrer et que pour ma part, je parviens à gérer sans difficulté insurmontable. Sur le plan national, le nombre de stations est en **constante progression**, idem à l'échelle européenne. On doit également relever que l'autonomie progresse ; on se situe désormais à + ou - de 800 km pour des porteurs de 16/19 t.

HB : Et en termes d'image, mesurez-vous des effets liés à l'utilisation de véhicules vertueux ?

JCB : Absolument ! Et ça commence avec les conducteurs, qui sont les premiers concernés. Après une courte période d'adaptation, **ils sont conquis** ; plus de confort, de silence, absence de vibrations, voire **un plaisir de conduire retrouvé**. Et puis, le fait de rouler propre génère un sentiment de fierté, c'est d'autant plus valorisant qu'il n'est pas rare que les clients, voire des confrères **félicitent nos conducteurs de leur contribution à la préservation de l'environnement**.

HB : Vous évoquez la relation client, mettre en avant l'utilisation de véhicules vertueux apporte donc un vrai plus ?

JCB : C'est indéniable, on peut même parler d'atout parfois décisif. **Les donneurs d'ordre font désormais de l'empreinte environnementale un critère déterminant du choix de leurs partenaires** professionnels. A titre d'exemple, les collectivités publiques pourront, en considération de l'implication écologique attestée par votre parc, vous donner la préférence **même si votre prix n'est pas le plus compétitif**. L'approche des acteurs n'est plus la même ; **la dictature du prix est bousculée par le critère environnemental**.

HB : Le mot de la fin ?

JCB : Hé bien, si vous m'aviez dit, il y a 3 ans, que **10% (prochain palier 20%) de mon parc roulerait au gaz dans un avenir proche, je vous aurais ri au nez. Aujourd'hui, je me félicite de ce choix, dont je suis intimement persuadé qu'il est le bon**. Le gaz, c'est **la solution d'avenir de nos véhicules**, ne serait-ce qu'au regard de l'inexorable montée en puissance de la contrainte environnementale. Et comme demain se décide aujourd'hui, c'est maintenant qu'il faut nous positionner.

QUESTIONS POUR UN DÉMÉNAGEUR !

SÉANCE INTERACTIVE ET PARTICIPATIVE EN TROIS MANCHES



Les permanents de la CSD ne manquent pas d'imagination pour surprendre chaque année les adhérents !

Cette année, ils ont proposé un jeu dont les règles étaient méconnues des élus qui les ont découvertes en début de congrès, quand Laurence Lechaptois a appelé 3 Vice-présidents sur scène en leur indiquant **qu'ils avaient une journée pour constituer chacun une équipe** !

Tout le monde s'y est mis : la Déléguée Générale, les 2 juristes de la CSD et les avocats, qui sont devenus **des jokers** pour les équipes ne sachant pas répondre.

Les questions furent très sérieuses du style « *la requête en injonction de payer est-elle interruptive de prescription ?* » ou « *l'indemnité de casse-croûte est-elle due à un salarié qui prend son service à 5H15 ?* » et parfois « *ardues* » du genre « *qui est la bonne du curé ?* » ou « *comment s'appelle la vache amie de Dingo ?* »

En tous les cas, **la salle a bien participé**, soufflant les bonnes réponses ...ou pas (!) et "les participants ont bien triché" se sont défendus les perdants !

« Ce n'est que justice » a rétorqué Hervé Brassac qui a fait gagner l'équipe qui l'avait choisi comme partenaire (Karen Brudy, Hugo Hontas et Bruno Basire) !



DÉMARRAGE SEPTEMBRE

↓
Inscriptions ouvertes

CAP DÉMÉNAGEUR SUR VÉHICULES UTILITAIRES LÉGERS

Cette formation permet d'acquérir un savoir-faire technique pour les opérations de manutention, une expertise du mobilier, et la maîtrise de matériels spécifiques : monte-meubles, chariots élévateurs.

Une formation plébiscitée par les professionnels, appréciée des apprentis.

“ Olivier Vermorel
Vice-président de la Chambre Syndicale du Déménagement.
Les entreprises recherchent des conducteurs déménageurs, le CAP déménageur sur véhicules utilitaires légers répond aux besoins des professionnels et permet aux jeunes d'acquérir des qualifications. ”



INSCRIVEZ-VOUS !

Retrouvez-nous sur :   

4 sites de formation

CFA de Rungis
Nina Langlois
Tél. 01 49 78 21 40
nina.langlois@aftral.com

CFA du Tremblay-sur-Mauldre
Agnès Floch
Tél. 01 34 94 27 89
agnes.floch@aftral.com

CFA de Villette-d'Anthon
Grégory Baju
Tél. 04 72 02 54 21
gregory.baju@aftral.com

CFA de Bordeaux (ouverture 2017)
Sophie Ribeiro
Tél. 05 57 77 92 85
sophie.ribeiro@aftral.com

www.aftral.com

AFTRAL 
Apprendre et se former en transport et logistique

PRÉSENTATION DES ACTIONS PHARES DE LA CSD EN 2018

Bien que la plupart des congressistes aient participé à la soirée des partenaires la veille au soir, ils étaient nombreux dès le samedi matin 9h au rendez-vous pour l'Assemblée Générale de la CSD.

Parmi les sujets abordés, le Bulletin vous propose un focus sur les actions menées par la CSD sur le recrutement, l'annonce faite avec le CNR sur une étude des coûts de revient dans le déménagement et enfin, la présentation du nouveau logo de la CSD.

DES SOLUTIONS POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENT

L'action première de la CSD reste de trouver des solutions pour résoudre les difficultés de recrutement des entreprises de déménagement, dont c'est la première préoccupation.

2 PARADOXES EN FRANCE :

- 1 Le chômage reste élevé : 9,1% ! (Chiffre de novembre 2018)

Sur les 35 pays de l'OCDE, seuls 4 pays font pire !

Pourtant les entreprises françaises se plaignent d'une pénurie croissante de main d'œuvre

- 2 Le nombre d'embauches dans le privé est au plus haut (+10% de CDI en 1 an)

Mais le taux de chômage ne baisse pas !

Pourquoi ?

S'il existe un problème démographique évident, les entreprises confrontées à une pénurie de ressources se tournent vers des salariés déjà en place avec de l'expérience et bien formés (chez les concurrents) : on constate une hausse spectaculaire d'embauches, mais qui correspond à une rotation des salariés. A l'inverse, les chômeurs de plus d'un an et les non-qualifiés n'ont guère de chance de se réinsérer.

Ainsi, les recrutements ont été particulièrement forts dans le Grand-Est et les Hauts-de-France qui ont un taux de chômage élevé :

- BAC+2 de plus de 11 ans d'expérience : 4,2% (idem UE)
- Non-qualifiés avec une faible expérience : 48,4% (idem Grèce)

Madame Misoo Yoon, Déléguée Générale Adjointe en charge de l'offre de service Pôle Emploi a adressé un message aux chefs d'entreprise du Transport Routier de Marchandises en vidéo diffusé devant les congressistes.

« Ouvrez-nous les portes de vos entreprises, transmettez votre passion et sachez que nos 4300 conseillers dédiés à la relation entreprise seront à vos côtés ! »

Madame Yoon a fait un bilan très positif de l'action Tremplin lancée par les organisations professionnelles dont la CSD, très investie dans l'opération. Travailler ensemble est « une stratégie gagnante » a-t-elle souligné et, pour appuyer ses propos, elle a rappelé qu'en 2018, sur 35 000 offres d'emploi confiées à Pôle emploi, 86% ont été pourvues.

Le 20 septembre dernier a été lancée l'opération Pôle Emploi #VersUnMétier, officialisée par M^{me} la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, qui a déclaré : « Il y a une réalité : aujourd'hui, ce sont 300 000 emplois qui sont non pourvus, alors que la croissance repart. Ce qui veut dire que notre pays connaît des difficultés entre adéquation des compétences et marché de l'emploi. »

Le pari de Pôle Emploi est d'investir dans les compétences pour permettre le retour à l'emploi durable. « #VersUnMétier est une réponse concrète aux difficultés de recrutement. La collaboration de tous les acteurs est un accélérateur de réussite.

Ainsi, la CSD engage tous ses adhérents à prendre contact avec leur agence locale pour participer aux portes ouvertes, 13,7 % des actions et événements planifiés par les agences Pôle Emploi couvrant le secteur Transport et entreposage.



Olivier Pouzenc, Président régional de la CSD est venu témoigner sur son expérience en région Occitanie. Profitant de l'action Tremplin il s'est rapproché de l'OPCA pour faire une étude sur le déménagement. « Pas besoin de grands discours, affirme Olivier, il faut parler avec ses tripes de son métier et ça change le regard des prescripteurs et des demandeurs d'emploi ».



Marion Prudent (Déménagements Prudent à Mâcon), Lise Chaniac (Chaniac et Fils à Aubenas), Germain Courtet (Courtet et Fils à Auxerre), Etienne Lagache (Lagache à Fleury-Mérogis)

« **Nous avons des atouts que n'ont pas nos cousins transporteurs comme celui de pouvoir embaucher des gars non qualifiés et leur offrir un vrai plan de carrière** »

A la fin de l'exposé, Laurence Lechaptois a rappelé le **soutien apporté par l'AFT et par l'AFTRAL** pour communiquer sur les métiers du déménagement et qui sont prêtes à soutenir les chefs d'entreprise pour aller vendre leurs métiers à Pôle Emploi. C'est à la fin de l'exposé qu'a été présenté le **film sur le conducteur déménageur réalisé par l'AFT** devant servir à **promouvoir le métier, très applaudi par la salle !**

« *Maintenant, il n'y a plus qu'à* »

LES COÛTS DE REVIENT : ENFIN UNE NOUVELLE ÉTUDE AU SERVICE DE LA PROFESSION !

Laurence Lechaptois a rappelé qu'une première étude avait été réalisée par le Comité National Routier (CNR) - organisme professionnel d'études économiques - dans le cadre de la mission d'intérêt collectif en 2005, soit il y a 13 ans.

Eu égard à l'évolution économique et sociale de la profession, mais aussi de l'évolution structurelle des méthodes de travail, l'étude réalisée, malgré la mise à jour des indices, **n'est plus exploitable, ni par les entreprises, ni par les utilisateurs-clients et ne correspond plus à la réalité terrain.**

Il convenait en conséquence de recomposer le prix de revient des transports de déménagements à partir de l'observation des conditions d'exploitation et des coûts des entreprises exerçant cette activité à titre principal **en 2019.**

La Chambre Syndicale a obtenu de l'Etat le financement d'une nouvelle étude sur le déménagement de particulier mais aussi et ce sera une première, sur le transfert.

L'étude réalisée faisant référence dans le métier contribuera à **la lutte contre le travail illégal et la concurrence déloyale.** En effet, elle permettra à la fois d'être un **document de référence des entreprises citoyennes, mais aussi de déceler certaines pratiques frauduleuses.**

L'étude pourra être utilisée **pour une meilleure compréhension du marché par les acheteurs, qu'ils soient publics ou privés.**

Alexis Giret, Directeur du CNR et Olivier Remond, Ingénieur en charge de l'étude sur le déménagement, avaient fait le déplacement et ont expliqué la méthode de l'enquête envisagée auprès d'une soixantaine d'entreprises sur l'ensemble du territoire.

Ils ont été plus que persuasifs, puisque dès la fin de leur exposé, les entreprises se sont inscrites en nombre pour y participer, preuve qu'il y avait une vraie attente !

UN NOUVEAU LOGO POUR LA CHAMBRE SYNDICALE DU DÉMÉNAGEMENT, DÉCLINÉ SUR LES MÉTIERS



Moment très attendu du congrès, **la Commission des Jeunes représentée par Marion Prudent, Lise Chaniac, Etienne Lagache et Germain Courtet, a présenté le nouveau logo aux adhérents.**

Tout y est : le nom Chambre Syndicale du Déménagement en toutes lettres, **la base line** « **Le déménageur spécialisé** » pour le grand public, **l'hexagone, le bleu & le jaune.**

Le jaune a finalement été conservé pour une meilleure reconnaissance et permet de rythmer les droites de l'hexagone pour apporter du dynamisme. Mais il a été légèrement modifié pour qu'il soit moins acide et plus chaud.

Le gris remplace le noir et adoucit ainsi le logo.

On y voit désormais **un escalier vers le futur, une ruche qui bourdonne d'idées...**

Tous les jeunes déménageurs étaient présents dans la salle pour soutenir leurs représentants très applaudis pour le travail accompli, une vraie réussite !

TRANSITION ÉCOLOGIQUE, CONCURRENCE DÉLOYALE, EMPLOI ET DIALOGUE SOCIAL

Pour clôturer le congrès, Thierry Gros a prononcé son discours de clôture auquel la ministre a répondu par la voix de son Directeur des transports routiers. Le Bulletin du Déménagement a choisi pour vous quelques extraits.

Transition écologique

Thierry Gros : « Ce qui devient insupportable, c'est cette épée de Damoclès d'un retour sous un faux nez de l'écotaxe, alors que nous ne cessons de rappeler que l'augmentation de 4 centimes de la fiscalité sur le carburant en 2015 vaut pour solde de tout compte ! ... »

Je reprendrai donc les propos du Président de la FNTR à l'occasion de son congrès : « **Les écotaxes régionales c'est non, le rabot ou la suppression de la ristourne c'est non, et la vignette c'est toujours non.** »

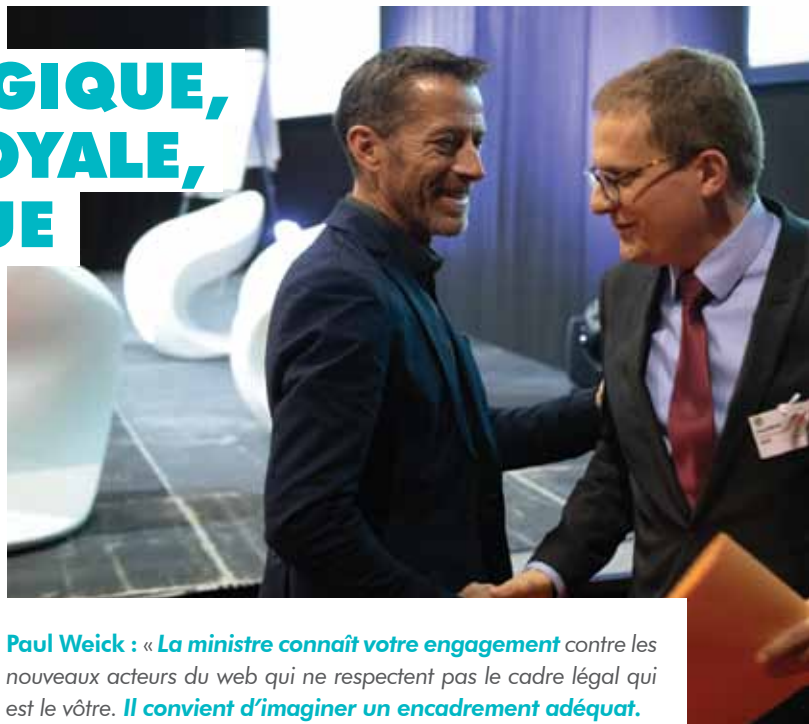
Paul Weick, concernant le financement des infrastructures « **Pour 2019, les besoins sont couverts** par le budget général et il n'est pas nécessaire de mobiliser d'autres ressources ».

Travail illégal et concurrence déloyale

Thierry Gros : « Que constatons nous ? »

- 1 Les inspecteurs du travail font ce qu'ils veulent. Autrement dit, **ils ne sont pas obligés de suivre les directives de leurs supérieurs...**
- 2 Les DREALS font souvent un **excellent travail suite à nos dénonciations** mais, même si elles constatent qu'une entreprise réalise des opérations de déménagement de façon illégale, **elles n'ont pas le pouvoir de lui faire cesser son activité.**
- 3 La convention nationale pointe du doigt les plateformes collaboratives.... **Malgré nos demandes insistantes rien n'est fait !**

Le pompon revient au **Ministère des Armées qui kidnappe tout le marché militaire aux entreprises pour le confier à des plateformes** et se moque totalement d'avoir fait mourir des entreprises qui s'étaient spécialisées sur ce segment de marché et d'avoir accepté des prestataires de tous poils, certains étant de vrais professionnels, d'autres n'ayant aucun scrupule à proposer n'importe qui et n'importe quoi ! **Nous espérons une intervention de notre ministre de tutelle, en vain...** Nous espérons que le constat de prestations de déménagement, souvent médiocres au détriment des militaires, fasse revenir le CAMID à la raison, en vain. »



Paul Weick : « **La ministre connaît votre engagement** contre les nouveaux acteurs du web qui ne respectent pas le cadre légal qui est le vôtre. **Il convient d'imaginer un encadrement adéquat.** »

C'est ce que prévoit le projet de loi d'orientation des mobilités. »

« **L'étude d'un dispositif simplifié**, électronique, d'enregistrement du temps de travail des conducteurs de véhicules utilitaires légers et des personnels roulants **se termine.** »

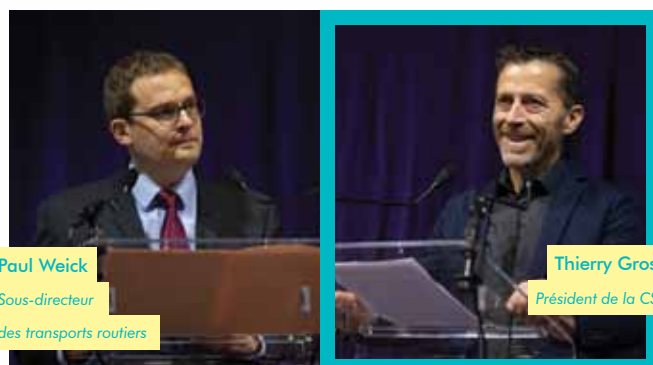
« La lutte contre le travail dissimulé dans le déménagement **restera une priorité en 2019** »

« **Le Comité National Routier (CNR) bénéficiera en 2019 d'un financement de la DGITM** afin de réaliser une étude sur les coûts de revient dans le déménagement « ce qui devra contribuer à lutter contre la concurrence déloyale ».

Emploi et dialogue social

Paul Weick « Je tiens à saluer la **contribution essentielle de la CSD au dialogue social** dans le secteur du déménagement. **La négociation collective a abouti, en 2018, à la signature d'un accord collectif majeur modernisant la classification des emplois dans vos entreprises.** »

La CSD a eu un rôle moteur, et même d'avant-garde, dans l'élaboration de cet accord novateur qui a nécessité plus de 2 ans de travail et de négociations. Dès son extension, **cet accord sera un véritable outil au service de la valorisation des compétences des salariés et du déroulement de leurs carrières et donc de l'attractivité de votre secteur.** »



Paul Weick
Sous-directeur
des transports routiers

Thierry Gros :
Président de la CSD

DES ADHÉRENTS SE MOBILISENT



AGV MOVING INTERNATIONAL représente la profession lors de la route du rhum !

« Pour la 10^{ème} édition de la Route du Rhum, traversée emblématique reliant St Malo à Pointe à Pitre, AGV MOVING INTERNATIONAL se devait d'être présent au village d'accueil au Macte et ce, du 9 jusqu'au 26 novembre 2018.

AGV Déménagements a donc installé pour la toute première fois son stand pour 18 jours, dans l'objectif **d'accueillir ses clients et faire découvrir notre belle Profession, encore malheureusement trop méconnue...**

Malgré un temps bien pluvieux, **les visiteurs étaient présents en nombre** et l'ambiance avec les exposants était chaleureuse ! La Route du Rhum est un événement très apprécié et attendu par les guadeloupéens, qui ont été **très réceptifs à notre présence**.

Merci à la Chambre Syndicale, de nous avoir envoyé des supports CSD, ce qui nous a permis de mettre en avant notre savoir-faire, et notre engagement de professionnalisme.

Nous attendons désormais 2022 avec impatience ! »

Aurélie, Gladys et Valéry



La promotion de la profession en région : un exemple à suivre

La Chambre Syndicale du Déménagement était présente le **jeudi 24 janvier 2019 à Biganos pour accueillir 650 élèves** des établissements scolaires de la communauté de communes du Nord Bassin d'Arcachon lors du forum des métiers, où 80 entreprises présentaient leur **savoir-faire et les formations pour accéder à la profession**.

Au côté de **Béatrice Derumaux**, représentante de l'AFT délégation régionale en transport et logistique, **Karen BRUDY** s'est appliquée à **guider les jeunes** vers la filière et répondre à leurs questions concernant d'éventuels projets professionnels.

Le CAP déménageur conducteur sur VUL et le CQP déménageur professionnel conducteur PL ont été mis à l'honneur et expliqué aux jeunes présents sur le forum. **En attendant les prochains rendez-vous de l'emploi, la CSD Nouvelle-Aquitaine met toutes les chances de son côté pour trouver ses collaborateurs de demain !**

VOTRE COURTIER EN ASSURANCE D'ENTREPRISES



ASSURANCES CHAMPENOIS

DES SOLUTIONS ADAPTÉES
À VOTRE SECTEUR D'ACTIVITÉS

ZA ROUTE DE BAR LE DUC - 52100 BETTANCOURT LA FERREE

TEL : 03.25.56.58.37 - FAX : 03.25.56.54.59

contact@assurances-champenois.fr

N° ORIAS : 07031062 www.orias.fr





LA SOLUTION FMD LOCATION



**MATÉRIELS TESTÉS ET APPROUVÉS
PAR LES PROFESSIONNELS DU TRANSFERT
ADMINISTRATIF ET INDUSTRIEL**

Contactez-nous ! Téléphone : 01 49 88 20 15 - Mail : contact@fmd-sa.com - web : www.fmd-sa.com

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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

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