

BULLETIN DU

DÉMÉNAGEMENT

www.csdeménagement.fr

CHAMBRE SYNDICALE DES ENTREPRISES DE DÉMÉNAGEMENTS ET GARDE-MEUBLES DE FRANCE

HIVER 2016

90^{ème} congrès
de la
Chambre Syndicale
du Déménagement



Avancer
ensemble !

23 & 24 novembre 2016
Mandelieu-la-Napoule

90^{ÈME} CONGRÈS DE LA CSD À MANDELIEU

DES TRAVAUX REMARQUABLES
ET AUDACIEUX



RÉCIT, COMPTE-RENDU ET IMAGES DU PLUS GRAND
RASSEMBLEMENT DE LA PROFESSION EN 2016



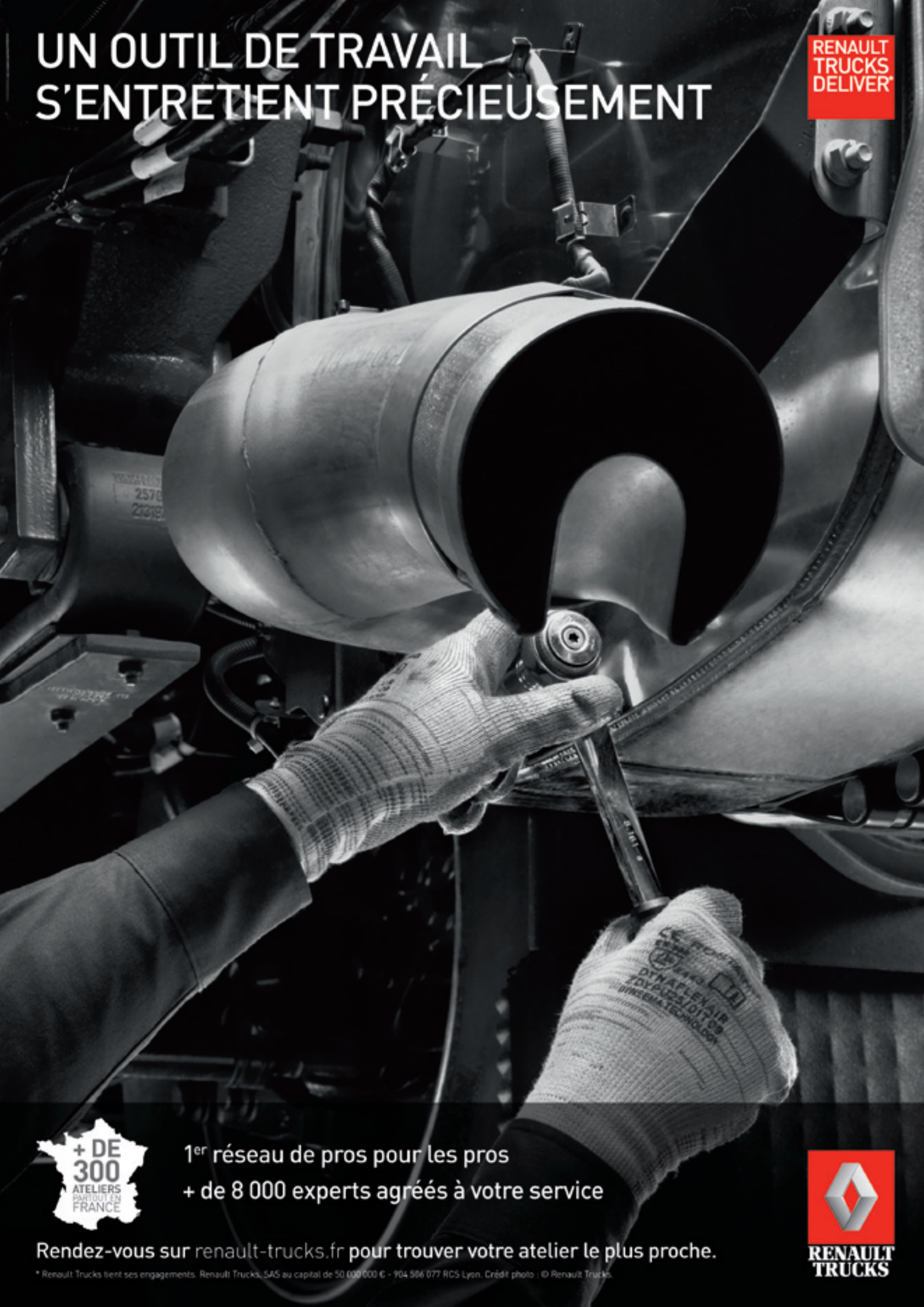
AVANCER ENSEMBLE !

étude statistique CSD inédite
guide pénibilité CSD 100% déménagement,
pouvoir disciplinaire de l'employeur,
économie collaborative,
suramortissement,
aides à la prévention,
durée du travail...



UN OUTIL DE TRAVAIL S'ENTRETIENT PRÉCIEUSEMENT

RENAULT
TRUCKS
DELIVER*



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 atelier le plus proche.

* Renault Trucks tient ses engagements. Renault Trucks, SAS au capital de 50 000 000 € - 904 586 077 RCS Lyon. Crédit photo : © Renault Trucks.



Avancer ensemble !

Le congrès national de la CSD est le seul évènement de France fédérant autant de chefs d'entreprises et d'acteurs du déménagement. C'est **LE** rendez-vous incontournable de la profession, permettant de revenir sur les grandes actions syndicales de l'année qui vient de s'écouler et d'ouvrir les perspectives d'évolution pour l'année suivante.

Ce rassemblement de déménageurs est capital pour tous les professionnels qui souhaitent rester au cœur de l'actualité du métier et les 350 participants de celui de Mandelieu ne s'y sont pas trompés ! Rencontres, découvertes, débats et festivités ont permis aux congressistes de repartir de Mandelieu avec un réseau professionnel élargi, des amitiés tissées, des expertises juridiques renforcées et des idées nouvelles à mettre en œuvre dans leur entreprise !

La profession du déménagement, qui compte 1153 entreprises, est qualifiée de « petite », pourtant elle sait être grande quand il s'agit de s'unir pour construire l'avenir et avancer ensemble, comme nous l'avons vécu lors de ce 90^{ème} Congrès.

La prochaine édition de ce rassemblement s'annonce déjà pleine de promesses avec Deauville pour ville hôte et un lieu magique pour la soirée de gala... Réservez d'ores et déjà vos 1er et 2 décembre prochains !

Dans ce numéro du Bulletin du Déménagement, nous avons donc choisi de mettre à la une le récit de ce grand évènement. Parmi les temps forts, citons notamment les présentations en avant-première du guide pénibilité 100% déménagement et de l'étude statistique de la CSD. La mise à l'honneur de Madame Sylviane Derouet pour la fin de son mandat de Trésorière, de nouvelles élections lors de l'Assemblée Générale, une participation active des adhérents aux conférences et une soirée inoubliable font également partie des moments phare.

« Demain se construit aujourd'hui »

Le Comité de Rédaction





pal & go®

LA NOUVELLE FAÇON DE DÉMÉNAGER

www.palandgo.com

10 BONNES RAISONS D'ADHÉRER

- 1 une **augmentation de vos marges**
- 2 un **développement de votre volume d'affaire** et une **baisse de votre seuil de rentabilité**
- 3 une écoute et un accompagnement quotidiens
- 4 un **réseau structuré et expert**, à terme, + 80 adhérents
- 5 la **notoriété et le bénéfice** d'une marque
- 6 un **concept novateur** dans le déménagement des particuliers
- 7 un **réseau leader** sur son marché
- 8 un **marché porteur**, une offre complémentaire
- 9 des **outils de com** à disposition
- 10 une **licence de marque gratuite**, seuls les frais logistiques sont facturés

contact commercial

Frédéric Roussel
07 87 95 83 07
contact@palandgo.com

LA SOLUTION AUX DÉMÉNAGEMENTS PETITS VOLUMES

1m³ () 5m³

**adhérez
c'est gratuit !**



Avantages & inconvénients pour les entreprises de déménagement P 28

Des travaux remarquables et audacieux présentés lors du 90^{ème} congrès à Mandelieu



Le 90^{ème} congrès national de la CSD a réuni plus de 350 participants, les 25 & 26 novembre 2016, à Mandelieu-La-Napoule. Par leur présence, des invités de marque ont démontré leur engagement aux côtés de la CSD : M^{me} Odile Seguin pour le Ministère des Transports, M^{me} Florence Berthelot, Déléguée Générale de la FNTR, M. Jean-Paul Deneuille, Président Directeur Général de l'AFT, M. Roland Bacou, Président de l'UNOSTRA, M. Loïc Charbonnier, Président Directeur Général de l'AFTRAL, M^{me} Herveline Gilbert-Perron, Déléguée Générale de l'UFT, M. Alexis Giret, Directeur du CNR et M. Christian Cottaz, Secrétaire national de la CFDT Transports.

“ *La CSD reste et restera la seule organisation professionnelle qui consacre depuis 127 ans toute son énergie à la défense des entreprises de déménagement.* ”

La feuille de route est tracée dès les premiers mots du Président Yannick Collen lors de son discours d'ouverture :

« Dans un monde en pleine mutation, en ces temps particulièrement troublés, qui peut prétendre pouvoir avancer seul ? Personne ! Nous nous devons d'avancer ensemble ! La CSD reste et restera la seule organisation professionnelle qui consacre toute son énergie depuis 127 ans à la défense des entreprises de déménagement. ».



Le Guide Pénibilité Déménagement et l'étude statistique 2015 de la profession, tous deux élaborés par la CSD et illustrant bien cette énergie, ont été présentés en avant-première, lors de ce congrès. Pour mener à bien ces deux projets, la CSD s'est appuyée sur des spécialistes : l'ergonome, Ludivine Mas, qui s'est immergée au sein d'une entreprise de déménagement pour rédiger le Guide Pénibilité et le rendre plus facile que pénible à lire et l'institut I+C, dont les équipes n'ont pas ménagé leurs efforts pour interroger les dirigeants des sociétés afin de recueillir et analyser les chiffres pour en tirer ensuite des statistiques.

Grâce à ces deux outils pratiques, tout chef d'entreprise peut désormais se positionner sur ses marchés et dans ses régions. Il est également solidement armé face à l'obligation d'application de la loi sur la pénibilité. La CSD, précurseur et innovante, fait ainsi rimer « accompagnement » avec « concrètement »

Les adhérents ont réellement apprécié ces nouveautés : « Il est extrêmement important de pouvoir être accompagné de cette façon pour ne pas être seuls face à des lois qui nous dépassent, comme le Compte Pénibilité. » a expliqué Stéphane, un adhérent rassuré à la sortie. Sa consœur Véronique, quant à elle, est heureuse de pouvoir analyser la situation de son entreprise dans sa région. En effet, elle va enfin pouvoir s'appuyer sur des chiffres fiables pour décider de sa prochaine diversification : self ou garde-meubles, telle était son hésitation depuis quelque temps...

Optimiser les expertises des adhérents et leur donner les clés pour ouvrir des perspectives d'avenir, tels étaient les objectifs de ce 90^{ème} congrès national

Parmi les autres sujets qui ont été abordé avec brio dans l'auditorium du Centre Expo Congrès de Mandelieu-La-Napoule, citons les deux tours d'horizon des permanents, au cours desquels tous les sujets du moment ont été expliqués : Compte Personnel d'Activité, refonte des CGV, CGV du self-stockage, nouveau régime de protection sociale, formation & financements, travail de nuit, travail illégal, cabotage, nouvelle classification des véhicules... Dans ce bulletin, nous avons choisi de rappeler quelques points essentiels (pages 18 à 23) en détaillant les thématiques suivantes : le suramortissement, les infractions routières, la santé au travail, les aides à la prévention, le licenciement économique, le bulletin de paie électronique, la durée du travail, la normalisation et le Programme Objectif CO2.

Les trois autres tables rondes, **économie collaborative dans le déménagement, instauration de la médiation obligatoire dans les CGV de la profession et conditions de l'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur** ont fait également salle comble. En effet, l'économie collaborative bouscule les modèles traditionnels et certains dirigeants la perçoivent comme concurrente, d'autres, comme une opportunité à saisir. En tout état de cause, elle bouleverse la société, comme l'ont si bien expliqué les intervenants. Concernant le vaste sujet « La médiation : une méthode efficace en cas de litige avec un client ? », les orateurs ont souligné le fait que les pro-

fessionnels du déménagement doivent faire face, d'une part à une clientèle plus en plus exigeante dont la propension au litige va crescendo et d'autre part, aux nouvelles obligations légales à l'égard des consommateurs qui ont vu le jour tout récemment. Toutes les questions que les chefs d'entreprise se posent ont été passées au crible. « Qu'est-ce la médiation ? Comment fonctionne-t-elle ? Que faut-il en attendre réellement ? Constitue-t-elle un remède miracle au contentieux et à l'engorgement des tribunaux ? ». Puis les conférences se sont terminées avec la présentation d'une bonne utilisation du pouvoir disciplinaire de l'employeur, sous la forme d'un sketch haut en couleur : humour, interactivité et pédagogie ont guidé les permanentes. Le jeu des questions / réponses avec les auditeurs dans la salle a très bien fonctionné : pancarte verte à lever pour répondre « VRAI » et pancarte orange pour « FAUX » !



« Super, cette séance ! C'était comme au 89^{ème} congrès de Beaune avec les vidéos des entretiens ratés : ce genre d'infos juridiques, pas toujours simples à comprendre, est intégré beaucoup plus facilement avec des divertissements comme ça ! Je peux vous dire qu'on se rappellera longtemps des enseignements tirés de cette session ! » a commenté un groupe de professionnels en quittant la salle.

Débats passionnés entre auditeurs et intervenants, convivialité et synergie lors des deux workshops et ambiance électrique pour l'élégante soirée « Tapis Rouge » au Palm Beach de Cannes : paris réussis pour ce 90^{ème} congrès national !



Ambiance survoltée avec «Les lacs du Connemara» de Michel Sardou



Raphaël Laurent

Construire des projets pour défendre l'intérêt collectif et avancer ensemble

Cette édition 2016 a également été ponctuée par la tenue d'**élections**. C'est ainsi qu'à l'unanimité moins une voix, les adhérents ont élu **M^{me} Karen Brudy** (Brudy & Fils à Mérignac) & **M. Christophe Pommereul** (Christophe Pommereul Déménagements à Bruz) aux postes de **Vice-**

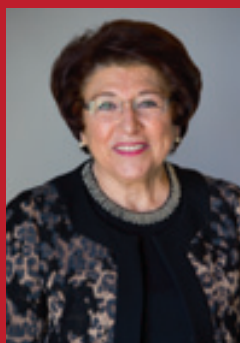
Présidents et **M. Olivier Vermorel** (Déménagements Vermorel à Maisons-Alfort) au poste de Trésorier. Dans l'ordre, ils remplacent M. Raphaël Laurent qui a vendu son entreprise, M. Olivier Vermorel, appelé à d'autres fonctions et M^{me} Sylviane Derouet qui part bientôt pour une retraite bien méritée !



Les trois bénévoles nouvellement élus aux postes de Trésorier pour Olivier Vermorel et Vice-Présidents pour Karen Brudy et Christophe Pommereul

« Sylviane, on t'aime »

Le Président Yannick Collen a rendu hommage à cette femme



qui **a marqué l'histoire du déménagement**. Extraits : « Maintenant, vous me permettrez la mise à l'honneur d'une dame, **une grande dame...** Non par sa taille, car elle doit bien atteindre les 1 mètre 65, mais par **son charisme, sa personnalité** : ça va nous faire tout drôle de ne plus entendre son dix-huitième « Me donnez-vous le quitus ? » ! Vous avez tous compris de qui

je veux vous parler : il s'agit de Madame Derouet. **17 ans au service de la CSD**, 17 ans à tenir nos comptes, 17 ans de confiance absolue de tous les Présidents qui se sont succédés et de tous les adhérents qui lui ont toujours accordé à l'unanimité son fameux « quitus », **17 ans de fidélité à la CSD qu'elle défend bec et ongles** s'il en est besoin, 17 ans de confidentialité et de discrétion, 17 ans au service de la profession, à votre service ! Ce qui est drôle, c'est que Sylviane aurait pu être banquière, enfin à tout le moins, elle aurait pu travailler à la Banque de France, mais finalement elle a trouvé l'entreprise de déménagement plus sympathique ! Elle est rentrée à la CSD en 1972, elle était alors la plus jeune des femmes de la profession, poussée par son PDG de l'époque ! Sylviane a contracté le virus du syndicalisme, d'abord par ce qu'elle aime sa profession, mais aussi par ce que c'est une femme de contact ! C'est aussi une femme de l'ombre, qui, au-delà de sa fonction de trésorière, a toujours accompagné les Présidents de sa région, la Normandie, en s'attendant notamment avec brio à l'organisation des Assemblées Générales Régionales. A croire qu'elle aurait pu aussi bien travailler dans l'événementiel ! Sylviane, on t'aime ! »

Visiblement très émue, M^{me} Derouet a remercié l'ensemble des six Présidents, des Secrétaires et des Délégués Généraux aux côtés desquels elle a eu tant de plaisir à travailler. Elle a terminé son discours en assurant que, même à la retraite,



elle serait toujours disponible pour défendre les intérêts de cette profession qu'elle aime tant !

« Il n'est pas acceptable que le travail illégal menace la pérennité des entreprises qui respectent la réglementation. » (Alain Vidalies, Ministre des Transports)

Le Ministre des Transports, M. Alain Vidalies, retenu par un agenda chargé, a tenu à adresser un message aux chefs d'entreprise de déménagement. Extraits : « Le développement de formes irrégulières de travail et d'emploi est particulièrement prégnant dans le secteur du déménagement et vous subissez de plein fouet ces pratiques frauduleuses. Mais **il n'est pas acceptable que le travail illégal, quelle que soit sa forme, détruise des emplois et menace la pérennité des entreprises qui respectent la réglementation**. Le gouvernement est bien conscient de ce fléau. C'est pourquoi les Ministres chargés des finances, des affaires sociales, du travail et des transports ont signé en 2015 avec l'ensemble des acteurs du secteur la convention nationale de partenariat en matière de lutte contre le travail illégal dans le secteur du déménagement. Avec cette convention, **c'est toute une profession qui se mobilise pour mettre un frein aux comportements frauduleux**. Et je tiens à souligner que votre organisation et ses

représentants ont fait preuve d'un investissement sans faille pour que cette convention voie le jour. ».

« C'est une belle harmonie quand le dire et le faire vont ensemble » (Montaigne)

Pour clore ce 90^{ème} congrès national, le Président a prononcé un discours qui a marqué les esprits par son ambition et sa propension à l'action : « Comme disait Montaigne « C'est une belle harmonie quand le dire et le faire vont ensemble » [...] Tout chef d'entreprise sait qu'en contrepartie des risques qu'il prend à recruter, il lui faut de la flexibilité : moins de charges, il nous faut marteler qu'il nous faut moins de charges ! [...] La CSD s'est retrouvée bien seule pour défendre, dans le cadre de la réforme professionnelle, la mutualisation des fonds devant permettre aux TPE comme aux grandes entreprises de mettre en place de vrais plans de formation ! » Yannick Collen a ensuite rappelé la position de la CSD sur des batailles essentielles, remportées cette année : « Le maintien de nos CGV, alors que nous avons failli sortir en partie du transport ; la possibilité de continuer à circuler dans Paris avec vos vieux camions, le temps de vous adapter aux nouvelles obligations environnementales. Nous avons mis en place toutes les conditions pour vous permettre de vous positionner sur le self-stockage ; nous avons désigné un médiateur pour la profession afin que les entreprises répondent aux nouvelles obligations législatives ; nous avons élaboré le premier baromètre économique de notre profession. Nous sommes partout là où le déménagement doit être défendu et soutenu ! ». Le rapprochement avec la FNTR, alliée historique de la CSD, s'est manifesté à travers plusieurs dossiers :

- le travail dissimulé sur internet : « Avec la FNTR, nous demandons que les plateformes numériques aient l'obligation de respecter la réglementation du transport »,
- le cabotage : « La liberté de circulation oui, mais avec les mêmes règles pour tous ! »,
- l'écotaxe : « La CSD et la FNTR resteront vigilantes et intransigeantes »,
- la représentativité : « Nous partageons les mêmes valeurs, les mêmes convictions, la même vision du syndi-

calisme patronal. »,

- les négociations sociales : « Demain, les accords sociaux de la branche entière devront être validés par la FNTR et ses alliés, désormais, aucun syndicat minoritaire en mal d'existence ne pourra plus signer d'accords catastrophiques sur le plan économique ! ».

Et le Président de conclure : « Avec la FNTR, nous irons encore plus loin grâce à sa puissance de feu. ».

« Ensemble, nous serons plus forts » (Florence Berthelot, DG de la FNTR)



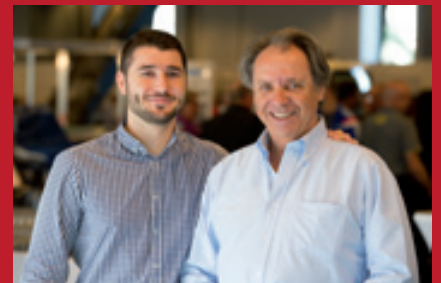
Florence Berthelot, Déléguée Générale de la FNTR, a ensuite été invitée à monter sur scène par Yannick Collen. Après avoir souligné « le lien indéfectible et historique » existant entre la CSD et la FNTR, elle a expliqué avoir été touchée par le discours du Président, parce qu'elle aurait pu le prononcer elle-même : « Chacun de vos mots et de vos valeurs auraient pu être repris tels quels pour le compte de la FNTR. » S'en est suivie une analyse du contexte actuel difficile, puis un commentaire sur l'importance des combats menés par les deux organisations professionnelles. Pour conclure sa prise de parole, Florence Berthelot a fait résonner le mot « ensemble » dans l'auditorium : « C'est ensemble que nous serons plus forts. Ensemble que nous avancerons, malgré l'individualisme de la société, dans laquelle il n'y a que très peu d'engagement. C'est ensemble que nous devons démontrer le rôle majeur que tient notre secteur au sein de l'économie. Sans transport, ni déménagement, ce n'est que paralysie, preuve en est s'il le faut, nous pouvons citer la récente crise de pénurie de carburant... »

Ce 90^{ème} Congrès a de nouveau permis cette année de rassembler l'ensemble du secteur autour des valeurs de la CSD, de construire des projets pour défendre l'intérêt collectif et d'avancer ensemble, au-delà des différences, faisant des spécificités de chaque acteur, une force pour la profession. Rendez-vous les 1^{er} et 2 décembre 2017 à Deauville pour la prochaine édition !



RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU 90^{ÈME} CONGRÈS





RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU 90^{ÈME} CONGRÈS





RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU 90^{ÈME} CONGRÈS





RÉTROSPECTIVE GÉNÉRALE DU 90^{ÈME} CONGRÈS





Le rendez-vous **immanquable** de la profession

Des rencontres fructueuses & une synergie palpable

Cette année encore, les partenaires exposants ont su rendre vivant et dynamique l'espace dédié à l'exposition grâce à leurs aménagements qualitatifs, l'atmosphère sympathique instaurée et les deux workshops, belles occasions pour les acteurs du secteur de renforcer leurs liens.

Les gagnants du Quizz des Partenaires 2016 ont été Olivier Vermorel (*Déménagements Vermorel à Maisons-Alfort*), qui remporte le voyage de

rêve au Club Med d'une valeur de 3.200€, Philippe L'Herrou (*Déménagements R. L'Herrou à Brest*) qui obtient la carte cadeau FNAC d'une valeur de 700€ pour un Home Cinéma et David Dardinier (*Dardinier & Fils à Aubière*) qui repart de Mandelieu avec 6 bouteilles Champagne & 1 Jéroboam Brut Millésimé de chez Mailly d'une valeur de 550€. Félicitations aux heureux vainqueurs et rendez-vous l'an prochain pour retenter votre chance !





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



AERO LOGIS
5 rue Maximilien Robespierre
93135 Noisy-Le-Sec Cedex
Tél. : 01 48 40 63 63

Fax : 01 48 40 63 64
www.aerologis.fr
Contact : Daniel Ketcheian
d.ketcheian@aerologis.fr



AFNOR CERTIFICATION
11 rue Francis de Pressensé
93571 La Plaine-Saint-Denis Cedex
Tél. : 01 41 62 62 55

Fax : 01 49 17 00 00
www.afnor.org
Contact : Valérija Selesi
valerija.selesi@afnor.org



AFTRAL
46 avenue de Villiers
75847 Paris Cedex 17
Tél. : 01 42 12 51 86

Fax : 01 42 12 50 80
www.aftral.com
Contact : Philippe Boucherie
philippe.boucherie@aftral.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 Cardosi
ocardosi@accs.fr



BIRDIT
21 rue de Cléry
75002 Paris
Tél. : 06 31 15 45 40

<https://birdit.io>
Contact : Pauline Bouvier
pauline.bouvier@birdit.io



BÖCKER FRANCE
93130 Noisy-le-Sec
Tél. : 01 48 40 67 67

Fax : 01 48 40 67 68
www.boecker-group.com



BERTRAND S.A.
51430 Tinquex
Tél. : 03 26 79 12 12

Fax : 03 26 79 12 19
www.bertrand-bocker.com



CARCEPT PREV / KLESIA
4 -22 rue Marie-Georges
Picquart
75017 Paris

Tél. : 01 58 57 04 47
www.carcept-prev.fr
Jean-François Lacner
jean-francois.lacner@klesia.fr



CHAMPAGNE MAILLY GRAND CRU
28 rue de la Libération
51500 Mailly Champagne
Tél. : 03 26 49 41 10

Fax : 03 26 49 42 27
www.champagne-mailly.com
Contact : Eric Schreiner & Cándida Da Rocha
contact@champagne-mailly.com



**CAISSE INTERPROFES-
SIONNELLE DES CONGES
PAYES DE LA REGION
PARISIENNE**
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 : Denis Laurent
shuchelou@cicprp.fr



COMBIDEM TRANSPORTS
6 bis rue des Frères Peugeot
31130 Balma
Tél. : 05 61 35 74 36

Fax : 09 72 11 99 97
www.combidem.com
Contact : Edouard Gatinel
e.gatinel@combidem.com



COMBIDEM INTERNATIONAL
467 Chemin du Littoral -
Lot N° 214 - 13016 Marseille
Tél. : 04 91 03 44 66

Fax : 04 75 52 32 91
www.combidem.com
Contact : Thierry Dubois
t.dubois@combidem.com



**CREAGICIEL
(LOGICIELS CREAGIDEM)**
64, Chemin de la Capellane
83140 Six Fours Les Plages
Tél. : 04 83 69 04 20

Fax : 04 98 03 05 04
www.creagidem.com
Contact : Christophe Demoisson
contact@creagiciel.com



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

Fax : 01 41 47 28 20
www.demepool.com
Contact : Laurent Lacour
llacour@demepool.com



DKV EURO SERVICE FRANCE
13 - 17, rue Pagès
92150 Suresnes
Tél. : 01 41 38 37 79

Fax : 01 46 97 97 39
www.dkv-euroservice.com
Contact : Nicolas Chery
Nicolas.Chery@dkv-euroservice.com



DPS INTERIM
252 rue de Vaugirard
75015 Paris
Agence Paris :
Tél. : 01 48 28 37 72
Fax : 01 45 30 28 57

Agence Paris : exploitaiton@dpsinterim.fr
Agence Lyon :
Tél. : 04 27 85 74 40
Fax : 04 27 85 74 42
Agence Lyon : dps-lyon@dpsinterim.fr
www.groupe-dps-demenagement.com
Contact : Charles Herbelot



E2SE
25 rue des Ollagnières
43110 Aurec Sur Loire
Tél. : 04 71 56 50 20

Fax : 04 71 61 88 68
www.e2seemballage.fr
Contact : Madeline Mathon
06 40 11 57 05
e2se43@orange.fr



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



I-DEMENAGER
9 Avenue de Clichy
75017 Paris
Tél. : 01 82 52 10 12

www.i-demenager.com
Contact : Julien Bardet
julien.bardet@i-demenager.com



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



**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



MARSH ASSURANCES
24 rue du Royaume Uni -
CS 90155
84104 Orange Cedex
Tél. : 04 90 51 47 00

Fax : 04 90 34 07 99
www.marsh.fr
Contact : Jean-Luc Sadoule
jean-luc.sadoule@marsh.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



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

Fax. 05 61 99 36 61
www.mpsystemes.com
Contact : Olivier Roch
contact@mpsistem.es.com



OPEM RELOCATION
Confluence, 27 cours Bayard
69002 Lyon
Tél. : 04 78 42 90 97

Fax : 04 78 82 59 89
www.opemrelocation.com
Contact : Sandrine Violon
s.violon@opemrelocation.com



PAL & GO
4 rue de l'Amiral Magon
35400 Saint-Malo
Tél. : 02 99 82 25 20

Fax : 02 99 81 35 57
www.palandgo.com
Contact : Frédéric Roussel
fred.roussel@palandgo.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



PROGRAMME OBJECTIF CO2
AFT - 82 rue Cardinet
75847 Paris Cedex17
Tél. : 01 42 12 52 45

Fax : 01 42 12 50 40
www.objectifco2.fr / www.aft-dev.com
Contact : Marie Barré
marie.barre@aft-dev.com



RENAULT TRUCKS
99 Route de Lyon
69800 Saint-Priest

Tél. : 04 69 09 60 00
www.renault-trucks.fr



STOCKER SEUL
14 rue Denis Papin
95250 Beauchamp
Tél. : 01 39 31 69 20

Fax : 01 39 32 80 35
www.stockerseul.com
Contact : Julien Bessieres
jbessieres@stockerseul.com



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

Fax : 01 44 53 06 92
www.transinter.pro
Contact : Charles Brialix
charles.brialix@transinter.pro



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.trimbletl.com/fr
Contact : Fabien Dusserre -
06 11 67 64 23
fabien_dusserre@trimble.com

La santé au travail

Les deux tours d'horizon menés par les permanents de la CSD et leurs experts ont permis de décortiquer les nouveautés qui seront prochainement mises en place dans les entreprises. Voici dans les 6 pages suivantes, le point sur quelques-uns des sujets retenus par la rédaction du Bulletin du Déménagement.



Au 1^{er} janvier 2017, les nouvelles mesures de la loi Travail (du 08 août 2016) relatives à la Santé au travail sont entrées en vigueur.

I. Suivi médical des salariés

A. Suppression de la visite médicale d'embauche

Les nouveaux salariés, qui jusqu'à présent devaient passer une visite médicale dite « d'embauche » avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, ne feront à présent que l'objet d'une visite d'information et de prévention.

Cette rencontre n'ayant plus comme finalité d'évaluer l'aptitude du salarié au poste auquel il est affecté, pourra être effectuée par le médecin du travail, mais également par l'un des membres de son équipe sous son contrôle (*infirmier, interne...*).

Cette visite d'information et de prévention initiale devra être effectuée dans les 3 mois à compter de la prise de poste (2 mois pour les apprentis), sauf pour les travailleurs affectés à un poste de nuit ou âgés de moins de 18 ans pour lesquels elle devra avoir lieu préalablement à l'affectation sur le poste.

B. Suivi renforcé de certains salariés

La loi Travail a néanmoins prévu que les salariés affectés à des postes présentant des risques particuliers pour leur san-

té, leur sécurité ou pour celles de leurs collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail, bénéficieront d'un suivi médical renforcé se traduisant notamment par une visite médicale d'aptitude réalisée avant l'embauche et renouvelée périodiquement.

II. Inaptitude

A. Reconnaissance de l'inaptitude

Si jusqu'à présent, le médecin du travail devait rencontrer le salarié à deux reprises pour pouvoir, sauf cas exceptionnels, déclarer le salarié inapte, il semblerait qu'à présent une seule visite suffise. En effet, si après une étude du poste du salarié et un échange avec l'employeur et le salarié, le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'accompagnement, d'adaptation ou de transformation du poste n'est possible et que l'état de santé du salarié nécessite un changement de poste, alors, il pourra sans autre visite, reconnaître l'inaptitude du salarié à cet emploi.

B. Contestation de l'inaptitude

Depuis le début de l'année, l'inspection du travail n'est plus compétente en cas de contestation des avis rendu par la médecine du travail. L'employeur ou le salarié doit à présent saisir en référé le Conseil des prud'hommes pour qu'il désigne un médecin-expert, qui étudiera le dossier et déterminera s'il confirme ou infirme l'avis initialement rendu.

Aide à la prévention des risques

Le 5 octobre 2016, la Chambre Syndicale du Déménagement a signé un accord pour quatre ans avec la CNAMTS (Caisse Nationale D'assurance Maladie des Travailleurs Salariés), dont l'objectif est la réduction des risques professionnels caractérisés par les troubles musculo-squelettiques et les accidents liés à la manutention manuelle et aux ports de charges lourdes en aidant les entreprises à adopter une politique concrète de prévention. En application de cette Convention, les entreprises pourront signer un « *contrat de prévention* » avec leur caisse régionale et bénéficier d'aides

financières (pouvant aller, pour certaines dépenses, jusqu'à 70 % de leur montant) pour :

- former un salarié chargé de construire et animer un projet de prévention ;
- financer un diagnostic des situations à risque et la réalisation d'un plan d'actions en réponse ;
- mettre en œuvre les mesures définies dans le plan d'actions.

Suramortissement

La loi « *pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques* » dite Macron, a ajouté au Code Général des Impôts un article 39 decies instaurant une déduction exceptionnelle du résultat en faveur de l'acquisition ou de la fabrication de certains biens d'équipement effectuée entre les 15/04/2015 et 14/04/2016.

Cette déduction a été prorogée pour une durée d'une année et s'applique par conséquent jusqu'au 14/04/2017 aux biens éligibles.

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

Elle prend la forme d'une déduction égale à 40% de la valeur d'origine des biens, hors charges financières, appliquée au bénéfice imposable ; la déduction est répartie linéairement sur la durée normale d'utilisation des biens et s'applique tant aux biens éligibles financés en pleine propriété que par le biais d'un crédit-bail ou d'une location avec option d'achat (LOA).

Malheureusement et à l'exception des véhicules de plus de 3,5 t fonctionnant exclusivement au GNV ou au biométhane carburant (bio GNV), les véhicules de transport routier sont exclus du bénéfice du dispositif.

En revanche et comme relevant de la catégorie des « *matériels de manutention* » (art.39 decies 2°) intégrant en leur sein les matériels de levage, les monte-meubles sont éligibles, en ce compris les monte-meubles autoportés ; concernant spécifiquement ces derniers, la CSD a convaincu l'administration fiscale de ce que les monte-meubles autoportés, montés en usine de façon indissociable du châssis du véhicule, entraient dans la catégorie, récemment admise à l'éligibilité de la déduction, des matériels concourant « *prioritairement à la réalisation d'une activité de production ou de transformation ou de manutention* ».

Les entreprises doivent donc aujourd'hui plus que jamais faire sans tarder leur profit du dispositif.

Infractions routières

La loi « *Modernisation de la justice du 21^{ème} siècle* », adoptée le 12/10/2016 a, parmi de nombreuses dispositions, ajouté au Code de la Route un article L 121-6, applicable au 01/01/2017, faisant obligation au représentant légal de l'entreprise, sous peine d'amende, de renseigner l'identité de tout salarié ayant commis, au moyen du véhicule de l'entreprise, une infraction routière constatée par un appareil de contrôle automatisé (infractions listées à l'article R 121-6 du Code de la Route : défaut du port de la ceinture de sécurité, usage du téléphone au volant, vitesse des véhicules, distances de sécurité,...).

En pratique, le représentant légal disposera, à compter de l'envoi ou de la remise de l'avis de contravention, d'un délai de 45 jours pour révéler à l'autorité visée sur cet avis, l'identité, l'adresse et la référence du permis de conduire de la personne physique ayant commis l'infraction.

L'information due par le représentant légal pourra être transmise soit par LRAR au moyen du formulaire joint à l'avis de contravention, soit de façon dématérialisée, sur le site de l'Agence Nationale de Traitement Automatisé des Infractions www.antai.fr.

Sauf démonstration, pièces à l'appui, de ce que l'infraction est corrélée à un vol du véhicule, une usurpation de plaque d'immatriculation ou à tout autre événement de force majeure, le représentant légal refusant de déférer à l'obligation de renseignement s'exposera :

- à une amende pouvant atteindre 750 €, la non divulgation de l'identité de l'auteur de l'infraction constituant une contravention de 4^{ème} classe,
- à l'amende prévue pour l'infraction routière concernée ; l'incertitude demeurant quant à un éventuel retrait de points.



Ericka Bosquet-Garnotel - Juriste
Conseil de la CSD

Les mesures économiques

Il a été instauré, au sein de la loi Travail, plusieurs mesures pour accompagner les entreprises en difficulté et préserver les entreprises en bonne santé.

I. Licenciement économique

Si jusqu'à présent, le licenciement économique était soumis à la réalisation des trois conditions cumulatives :

- Etre effectué pour un ou plusieurs motifs **non inhérents** à la personne du salarié
- Résulter d'une **suppression** ou **transformation** d'emploi ou d'une **modification**, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail,
- Consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Depuis le 1^{er} décembre 2016, les entreprises peuvent invoquer deux nouvelles causes légales pour justifier un licenciement économique. En effet la loi Travail a complété la dernière condition des hypothèses suivantes: « réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité » et « *cessation d'activité de l'entreprise* ».

Mais la loi Travail est allée plus loin en précisant la notion de « difficultés économiques » souvent invoquée lors des licenciements. A présent, celles-ci s'entendront comme une évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Le code du travail prévoit à présent en son article L 1233-3 qu'une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires

sera constituée dès lors que la durée de cette baisse sera, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus.

II. Les accords de préservation ou de développement de l'emploi

Relativement semblables aux accords de maintien de l'emploi, ces nouveaux accords permettent aux entreprises d'adapter leur organisation aux variations de l'activité, à la différence que la mise en place de ces accords n'a plus à être justifiée par de graves difficultés économiques.

Ces accords, d'une durée déterminée et dont l'objet est d'obtenir des salariés des concessions (notamment relatives à la durée du travail), une fois conclus, pourront se substituer de plein droit aux clauses contraires prévues dans les contrats de travail sauf en cas de refus exprès du salarié.

Attention, toutefois, parmi les concessions demandées aux salariés, en aucun cas il ne pourra être prévu la diminution de leur rémunération mensuelle.

Le bulletin de paie électronique

Lors du paiement de leur rémunération, l'employeur doit obligatoirement remettre aux salariés une pièce justificative, dite « bulletin de paie », qui comporte un certain nombre de mentions obligatoires.

Si de coutume, le bulletin de paie est remis ou envoyé au salarié sous format papier, le code du travail prévoyait jusqu'à

présent qu'avec l'accord de ce dernier, l'employeur pouvait le lui transmettre par voie électronique.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, l'obtention de l'approbation exprès du salarié n'est plus nécessaire, l'employeur doit juste s'assurer que son salarié ne s'y est pas opposé.

LE PROGRAMME DE FORMATION CSD-AFTRAL 2017 EST DISPONIBLE !

RÉSERVEZ DÈS À PRÉSENT LES SESSIONS QUI VOUS INTÉRESSENT !

LE DÉTAIL DE CHACUNE DES FORMATIONS EST PUBLIÉ SUR LE SITE INTERNET DE LA CSD, AINSI QUE LES BULLETINS D'INSCRIPTION.

- Gérer efficacement son personnel de déménagement tout en respectant la loi : 22 & 23 février à Montreuil
- Préparation habilitation électrique : 2 & 3 mars à Rungis
- Gestion de la paie du personnel roulant et TEPA-FILLON : soit le jeudi 13 avril / Soit le jeudi 26 octobre à Paris
- Exercice du pouvoir disciplinaire : champ d'action de l'employeur : 21 septembre à Montreuil

- Techniques de vente dans le déménagement : 10 & 11 octobre à Montreuil
- Responsable de garde-meubles : 12 & 13 octobre à Aulnay-sous-Bois
- Chef d'équipe national : 7 & 8 novembre à Rungis

Les 4 formations de janvier 2017 seront reprogrammées début 2018 :
Coordonner et organiser un transfert administratif / Comment optimiser la gestion des archives / Chef d'équipe transfert / Chef d'équipe international (sous réserve)



La durée du travail

Parmi les mesures majeures de la loi Travail, il est à compter celles relatives à la durée du travail. Revenons sur certaines d'entre elles.

I. L'aménagement du temps de travail

Jusqu'à présent la répartition de la durée du travail pouvait être organisée par accord collectif d'entreprise ou de branche sur une période pouvant aller de la semaine à un an.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, à condition que cela soit prévu par un accord de branche, il est possible d'organiser le temps de travail, par accord d'entreprise, sur une période comprise entre une semaine et 3 ans et il n'y a plus à prévoir à l'avance un programme indicatif de répartition du temps de travail.

En outre, à défaut d'accord collectif, le chef d'entreprise a toujours la possibilité telle que cela existait déjà d'aménager le temps de travail par décision unilatérale sur une période de quatre semaines maximum pour les entreprises de plus de 50 salariés. La loi Travail porte cette durée à neuf semaines dans les entreprises comptant moins de 50 salariés.

II. Durée du temps de travail

La loi Travail offre à présent la possibilité aux chefs d'entreprise par accord collectif d'entreprise ou à défaut de branche, de repousser les maxima relatifs à la durée du temps de travail de leurs salariés.

Il est à noter que le secteur de déménagement étant soumis aux règles posées par le décret 83-40 du 26 janvier 1983 relatif aux modalités d'application des dispositions du code du travail concernant la durée du travail dans les entreprises de transport routier de marchandises, le personnel roulant bénéficie déjà d'un aménagement de ces durées plus avantageux. La négociation de ces maxima ne présente donc en l'espèce un intérêt que pour le personnel sédentaire.

	LOI	PAR ACCORD D'ENTREPRISE
Durée maximale quotidienne de travail	10 h	12h en cas d'activité accrue ou pour motifs liés à l'organisation de l'entreprise
Durée maximale hebdomadaire de travail	48h par semaines ou 44h par semaine sur 12 semaines consécutives	46h sur 12 semaines consécutives

III. Les jours fériés

Si jusqu'à présent, dans la Branche Transport, les salariés en contrat saisonnier ne pouvaient bénéficier du paiement de jours fériés chômés qu'après 6 mois d'ancienneté, sachez que dès la prochaine saison, il en sera autrement.

Le maintien de salaire sera obligatoire pour tout saisonnier cumulant 3 mois d'ancienneté du fait de divers contrats, successifs ou non.

IV. Congés exceptionnels

En plus d'avoir créé, un nouveau congé exceptionnel de 2 jours accordé au salarié suite à l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'un de ses enfants, la loi Travail a allongé la durée de certains congés exceptionnels existant déjà.

	AVANT	À PRÉSENT
Mariage/Pacs du salarié	4 jours	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour	1 jour
Naissance et adoption	3 jours	3 jours
Décès d'un enfant	2 jours	5 jours
Décès d'un conjoint (pacsé, concubin)	2 jours	3 jours
Décès d'un père, beau-père, frère ou d'une mère, belle-mère, soeur	1 jour	3 jours
Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	-	2 jours

V. Les forfaits jours

La loi Travail a prévu de sécuriser l'usage des forfaits jours en insérant dans le code du travail, de nouvelles mentions obligatoires à faire apparaître dans l'accord collectif instaurant le forfait jour telles que :

- les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion,
- les modalités d'évaluation et de suivi régulier de la charge de travail du salarié,
- les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail et sur l'articulation activité professionnelle/vie personnelle, sur la rémunération et sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Pour les accords déjà conclus ne respectant pas ces nouvelles obligations, l'employeur peut pallier le manque en mettant en place dans son entreprise ces nouvelles mesures, par exemple en établissant un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des jours travaillés, en organisant un entretien annuel avec le salarié pour fixer sa charge de travail....

VI. Le droit à la déconnexion

Afin de garantir l'efficacité du droit au repos, la loi Travail a instauré depuis le 1^{er} janvier 2017, un nouveau droit celui de la « déconnexion » qui se traduit par une obligation pour les entreprises de mettre en place, par accord d'entreprise, des instruments de régulation de l'outil numérique afin d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi qu'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale.

A défaut d'accord, l'employeur aura la charge de rédiger une Charte prévoyant la mise en œuvre, d'actions de formation et de sensibilisation à l'usage des outils numériques à destination des salariés.

VII. La protection des jeunes parents

La durée légale de protection contre le licenciement, des mères à l'issue de leur congé maternité est allongée passant de 4 à 10 semaines. L'allongement de cette période de protection bénéficie également au second parent qui en profite dès la naissance de l'enfant.

Prendre le temps de choisir la bonne certification

Les clients sont attentifs aux signes de qualité pour choisir les professionnels qui réaliseront leur déménagement. Les certifications en font partie. Il est alors important de choisir celle qui correspondra le mieux à votre stratégie. Les explications de Valerija Selesi, ingénieure d'AFNOR Certification.



Pour être préféré, il faut déjà être repéré. C'est le leitmotiv d'une certification, cette attestation délivrée après audit d'organismes indépendants. « Les entreprises doivent choisir la bonne » explique Valerija Selesi, ingénieure d'AFNOR Certification, « c'est-à-dire, celle qui est pertinente pour ses activités, (re)connue par ses clients et délivrée par un organisme solide ».

Faire certifier la qualité de votre organisation

La certification la plus connue est l'ISO 9001 sur le management de la qualité. Elle permet de structurer l'organisation de son entreprise pour en améliorer l'efficacité et le revendiquer. « Les organismes qui l'utilisent se fixent leur propre niveau d'engagements en fonction de leur stratégie, avec pour objectif final l'amélioration de la satisfaction clients », insiste Valerija Selesi. Ils définissent également le périmètre et le champ qu'ils veulent faire certifier : la totalité de l'établissement ou un site en particulier, toute l'activité ou un service spécifique par exemple : le déménagement, le transfert d'activité, le garde-meubles, le self-stockage..... Une certification AFAQ ISO 9001 reconnaît les services de qualité et rassure les donneurs d'ordres qui peuvent ainsi choisir un prestataire de service en toute confiance. La certification ISO 9001 est délivrée pour trois ans avec, par la suite, des audits de suivi annuels.

L'alternative : valoriser vos services et les règles de l'art d'une profession

La certification NF Service Déménagement de particuliers et garde-meubles est quant à elle orientée résultats. Elle garantit un niveau de qualité de service dont les exigences ont été définies dans un référentiel par l'ensemble des parties prenantes : les prestataires de services, les associations de consommateurs et les pouvoirs publics. NF Service atteste que le service délivré est conforme à des caractéristiques et des niveaux de performance définis dans un référentiel au travers de contrôles diligentés par Afnor Certification.

« Le consommateur, qui connaît le logo NF, sait que la certification lui apporte des garanties », rappelle Valerija Selesi, avant d'énumérer : « respect des engagements contractuels, compétences du personnel, règles de fonctionnement : tout est clair ». La certification NF Service est délivrée pour trois ans, avec des contrôles intermédiaires réguliers : le premier audit de surveillance sous 12 mois et les suivants tous les 18 mois.

Qualité, environnement, santé et sécurité au travail, Services de déménagement, de self-stockage, de prestation d'archivage et de gestion externalisée de documents... Des certifications ont été créées à la demande de professionnels en quête d'outils pour soutenir leur développement, mais aussi prévenir les risques inhérents à leurs activités.



PROGRAMME OBJECTIF CO₂

Vous souhaitez améliorer ou obtenir une reconnaissance de vos performances en matière d'émissions de gaz à effet de serre ? Le **programme Objectif CO2** peut vous y aider !

Qu'est-ce que le programme ?

Le programme Objectif CO2 vise à réduire les émissions de gaz à effet de serre (GES) et améliorer l'efficacité énergétique du transport routier qui représente la très grande majorité des flux de transport collectif de voyageurs et de marchandises en France.

Il conjugue deux démarches complémentaires :

Une **Charte** pour progresser grâce à des outils et une méthodologie fiable pour évaluer ses émissions de GES et définir un plan d'actions de réduction sur trois ans.

Depuis sa mise en place, plus de 1300 entreprises ont signé la Charte.

Un **Label** pour obtenir une reconnaissance de sa performance énergétique et environnementale. Son attribution s'appuie sur un audit indépendant qui vérifie la fiabilité des données et l'atteinte d'un haut niveau de performance (GES).

L'AFT vous accompagne gratuitement

Contact : objectifco2@aft-dev.com

Porté par l'AFT, le programme d'accompagnement Objectif CO2 bénéficie d'un financement de Total dans le cadre du dispositif des Certificats d'Économies d'Énergie.

Il est soutenu par l'ADEME (Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie), le MEEM (Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer), et les organisations professionnelles du secteur.



INÉDIT !

Comment positionner votre entreprise sur le marché du déménagement ?



Le secteur du déménagement n'a rien de statique : il change, évolue et devient plus complexe. A l'heure de la mondialisation des échanges et de l'émergence de nouveaux besoins, on peut parler de mutation. Aujourd'hui, il est plus que jamais nécessaire pour les chefs d'entreprise de s'informer, d'analyser, d'anticiper pour se positionner aux fins de prendre, en toute connaissance de cause, les décisions

économiques et stratégiques les plus adéquates.

Encore faut-il, pour cela, disposer de données et d'indicateurs tant fiables qu'exploitables. C'est sur le constat d'une carence sur ce point que, sous l'impulsion de sa Commission Economique, présidée par Augustin Lathoud, la CSD a décidé de se doter d'un outil statistique performant conçu comme un observatoire de conjoncture. La Chambre Syndicale a donc confié à l'Institut I + C, spécialisé dans ce domaine, la réalisation de ce projet, qui a reçu un accueil engageant de la part de l'ensemble des chefs d'entreprise de déménagement interrogés. Les données collectées lors du printemps 2016 ont été analysées et présentées en avant-première à Mandelieu : « Nous disposons à présent d'une véritable photographie du secteur » a commenté Augustin Lathoud sur scène.

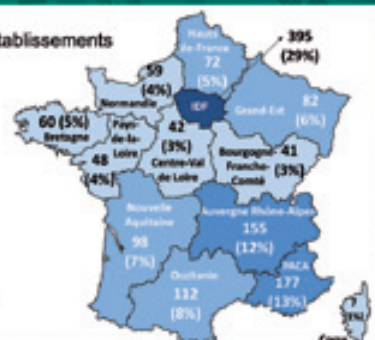
Vous trouverez ici un extrait de cette étude sans précédent, que vous pouvez retrouver en version intégrale sur votre espace personnel du site de la CSD. Rappelons que cette étude sera mise à jour 3 fois par an, chaque année.

GRANDE ENQUÊTE

ENFIN DES STATISTIQUES SUR LA PROFESSION



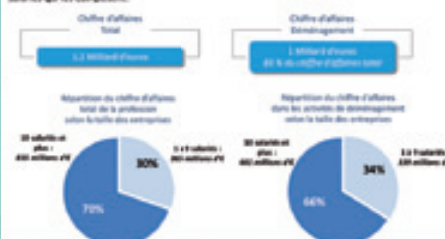
1.348 établissements



Chiffre d'affaires

Le volume d'activité de la profession est estimé à 1,2 milliard d'euros HT en 2015 et à 1 milliard sur les seules activités de clématisation.

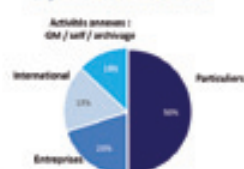
La répartition du chiffre d'affaires selon la taille des entreprises est comparable au nombre de salariés qui les composent.



Hormis les activités de déménagement à l'international, la quasi-globalité des entreprises propose l'ensemble de la palette d'activités.

Le chiffre d'affaires concernant le déménagement de particuliers représente la moitié du chiffre d'affaires des activités de déménagement.

Répartition du chiffre d'affaires



Les entreprises de 25 salariés et plus réalisent deux tiers du chiffre d'affaires de la profession dans les quatre activités d'investissement. Notamment en raison de leurs résultats en matière de démantèlement d'entreprises, le International est plus particulièrement aux activités amont (garde-moules, outillage, outillage, outillage). Cela s'explique notamment par un nombre plus important d'opérations et un montant par opération plus élevé dans ces activités.

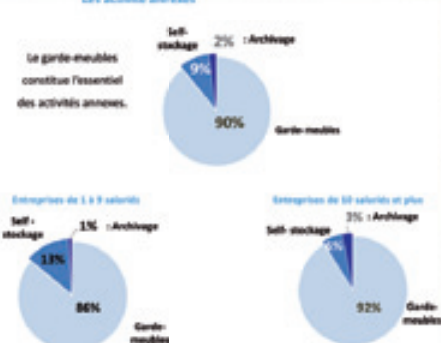
Nombre d'opérations*	1 à 9 salariés	10 salariés et plus	Ensemble
Déménagement de particuliers	305 (47 %)	339 (53 %)	644 (86 %)
Déménagement d'entreprises <i>créateurs</i>	18 (26 %)	50 (74 %)	68 (9 %)
Déménagement à l'international	6 (12 %)	30 (68 %)	36 (5 %)

^a in millions

Chiffre d'affaires par opérations	1 à 9 salariés	10 salariés et plus	Ensemble
Déménagement de particuliers	800 €	800 €	800 €
Déménagement d'entreprises (soudes)	2 200 €	3 200 €	3 000 €
Déménagement à l'international	3 500 €	5 000 €	4 800 €

Les activités antérieures

Le garde-meubles constitue l'essentiel des activités annexes.



En résumé

2015

Frage: *Welche Aufgaben hat die...*

1 164 entreprises
de déménagement

1 348 établissements 11 100 salariés

2/3 d'entreprises de 1 à 9 salariés avec un chiffre d'affaires essentiellement réalisé dans le déménagement aux particuliers.

Les 10 salariés et plus concentrent 2/3 des salariés et 2/3 du chiffre d'affaires des activités de dimensionnement seules.

Île-de-France et PACA nettement sur-représentées en termes d'entreprises par habitant.

1,2 Md € de chiffre d'affaires
dont 1 Md € sur les seules
activités de déminage.

soit **13 %** du chiffre d'affaires global de la profession, soit :

• 53 % aux particuliers (dont 39 % départements déshérités) correspondant à 444.000 opérations sur 4 millions de français qui déshérent (chaque année).

* 20 % aux entreprises (dont 1/3 distribuée au public)

+ 17% à l'international (Mars, 30% Dim-Sam et 000)

+ 13 % aux activités courantes (dont 30 % par le

neubien)

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur existe-t-il toujours ?

Après un sketch mémorable pour poser le sujet (...), Laurence Lechaptois, Déléguée Générale et Erica Bosquet-Garnotel, Juriste Conseil, se sont attelées à donner les clés aux auditeurs d'une bonne utilisation du pouvoir disciplinaire, en les faisant participer activement à la présentation.

En effet, à l'aide de cas pratiques plein d'humour, les joueurs dans la salle étaient invités à répondre en direct aux questions des intervenantes à l'aide de pancartes « VRAI » ou « FAUX ». Interactivité, pédagogie et rires ont été les maîtres mots de cette séquence du 90^{ème} congrès national de la CSD ! Un bon moyen de s'imprégner des règles du droit du travail, pas toujours simple à comprendre. Voici, en résumé, ce qu'il fallait retenir.



Le pouvoir disciplinaire, corollaire du pouvoir de direction, est le pouvoir reconnu à l'employeur de sanctionner des comportements fautifs ou des actes considérés comme fautifs d'un salarié placé sous sa subordination. La faute « préalable » est déterminante, puisqu'elle conditionne l'étendue du pouvoir disciplinaire. Pour autant, il n'existe pas de définition légale.

Il faut définir l'agissement fautif



Le Code du travail précise seulement que « La sanction est la conséquence d'un agissement du salarié considéré comme fautif par l'employeur ».

Tandis que selon l'Administration, l'agissement fautif est « Un comportement ne correspondant pas à l'exécution normale de la relation contractuelle, comportement qui doit se manifester par un acte positif ou une abstention de nature volontaire. »

On peut définir 4 types de fautes

- **La faute légère** : la faute légère n'est pas de nature à rendre impossible le maintien des relations contractuelles. En raison de sa faible importance, elle ne constitue pas un motif réel et sérieux de licenciement, mais autorise l'employeur à prendre, s'il y a lieu, une sanction disciplinaire moins grave.
- **La faute simple** : une faute simple (ou sérieuse) rend impossible toute continuation de l'exécution du contrat, sans pour autant nécessiter sa rupture immédiate et priver le salarié de son droit à préavis et indemnité de rupture.
- **Faute grave** : elle résulte d'un fait ou d'un semblant de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié même pendant la durée du préavis.
- **Faute lourde** : la faute lourde suppose un comportement d'une exceptionnelle gravité du salarié, mais aussi l'intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.



La faute définie, il faut choisir une sanction

Une sanction, c'est toute mesure prise par l'employeur à la suite d'agissement considéré comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération. Ainsi, l'employeur dispose d'une multitude de mesures pour sanctionner un salarié fautif :

- **Avertissement** : sanction la plus légère pouvant être définie comme un courrier adressé au salarié à la suite d'agissements fautifs.
- **Mise à pied disciplinaire** : mesure de suspension provisoire du contrat de travail qui entraîne la suppression de la rémunération (*en général de 1 à 5 jours*).
- **Rétrogradation** : elle correspond à un déclassement hiérarchique (*baisse de la position hiérarchique dans la grille de classification et baisse corrélative du salaire*).
- **Mutation** : déplacement du salarié dans un autre établissement, une autre équipe.

Licenciement disciplinaire : rupture du contrat de travail

La sanction doit être proportionnelle à la faute au vu d'éléments objectifs propres à chaque cas : ancienneté du salarié, existence ou non de reproches antérieurs (*dossier disciplinaire*), fréquence des faits fautifs, conséquences de l'agissement incriminé ; conditions particulières de travail, relations dans l'entreprise...

ATTENTION À BIEN SUIVRE LA PROCÉDURE

Dès lors qu'il entend prendre une sanction, l'employeur doit respecter une procédure protectrice du salarié, différente selon la nature de la sanction.

- **La procédure est simplifiée** lorsque la sanction n'a pas d'incidence sur la situation du salarié dans l'entreprise. Elle se limite alors à une simple information écrite et motivée.
- **La procédure est renforcée** pour toutes les autres sanctions. L'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable avant de lui notifier la sanction.

Date de connaissance des faits par l'employeur

2 mois maximum

Envoi de la LRAR de convocation à l'entretien préalable

5 jours ouvrables au minimum (ou délai suffisant en cas de sanctions disciplinaires envisagées)

Entretien préalable du salarié

Entre 2 jours ouvrables et 1 mois

Notification de la sanction ou licenciement du salarié

EN CONCLUSION,

Oui le pouvoir disciplinaire existe toujours, mais il reste compliqué dans la pratique d'utilisation. C'est pourquoi les adhérents ne doivent pas hésiter à interroger le service juridique et social de la CSD pour être conseillés ! N'hésitez pas également à suivre la formation correspondante, proposée à Montreuil sur le sujet le 21 septembre 2017
➤ **Information et inscription** : ebosquet@csdemenagement.fr

L'opportunité du virage collaboratif

Déménagement collaboratif. Voilà un terme bien singulier pourtant destiné à prendre de l'ampleur. Comme nombre de secteurs, le déménagement ne coupera pas à la mutation de l'organisation économique par laquelle des échanges de pair à pair deviennent possibles, réduisant les coûts et les factures des clients. Si, côté consommateur, l'intérêt est évident, le collaboratif impose un risque côté entreprise.



Pierre Bentata, directeur de Rinzen Conseil, professeur à l'ESC Troyes



L'économie collaborative a émergé grâce au développement de puissants algorithmes qui permettent la mise en relation de milliers de particuliers, tout en assurant la sécurité de leurs échanges. Sous cette impulsion, toutes les barrières économiques ont sauté, chacun pouvant entrer sur un marché pour y proposer ses services légalement, de sorte que tout le monde peut aujourd'hui concurrencer les entreprises d'un secteur autrefois protégé. Et les déménageurs sont tout aussi concernés que les taxis ou les hôtels.

Plusieurs plateformes collaboratives permettent déjà de se passer de déménageurs professionnels pour un service d'excellente qualité et un coût globalement bien en-deçà des tarifs pratiqués par les opérateurs historiques. Pour autant, les professionnels du déménagement sont-ils amenés à disparaître ? La réponse est non, à condition de relever le défi collaboratif pour en tirer le meilleur !

Comment faire ? Plusieurs stratégies s'offrent à eux, qui consistent à se rapprocher de ce nouveau modèle tout en y intégrant leur meilleure connaissance du secteur. En somme, il s'agit de combiner leur expérience et les technologies qui les menacent. Mêler l'ancien et le neuf pour gagner en compétitivité dans ce nouveau marché. A bien y regarder, ce n'est pas impossible.

Il faudra d'abord s'inspirer des plateformes collaboratives qui permettent en quelques clics d'obtenir un devis sur mesure ainsi que l'ensemble des informations relatives au déménagement en tant que tel. Le premier effort doit donc porter sur l'érgonomie des sites internet, afin de rénover l'image vieillissante des entreprises de déménagement. Dans le même temps, ces sites devront mettre en évidence des offres différenciées, du low cost au premium, pour permettre à chaque client de trouver la proposition clé en main qu'il désire. En d'autres termes, les entreprises du déménagement doivent s'inspirer du marketing collaboratif pour ramener dans leur giron les segments de clients perdus, et particulièrement les jeunes !

Cette première stratégie est plus complète qu'il n'y paraît. En utilisant les mécanismes collaboratifs, elle facilite la récupération d'informations sur les clients – offres choisies, tarifs envisagés, garantie demandée – qui permettront de mieux saisir leurs attentes. A cet égard, les déménageurs ont un avantage non négligeable car leur expérience rend possible un meilleur accompagnement des clients notamment en termes d'assurance et de garantie de qualité. En effet, le principal écueil des déménageurs collaboratifs tient à la quasi inexistence d'assurance en cas de dégradation ou de casse, ce qui laisse entendre que les professionnels ont encore une place de premier plan s'ils consentent à monter en gamme et à mettre en valeur leur compétence. Jouer avec les codes du collaboratif pour promouvoir la qualité, telle est la première clé du succès des professionnels !

A cela s'ajoute une stratégie de *backoffice* ou *B2B* : la puissance de l'économie collaborative tient aux algorithmes qui assurent l'échange d'un nombre incroyable d'informations. Or, ceux-ci pourraient être utilisés par les déménageurs pour optimiser l'utilisation de leurs ressources et notamment de leurs locaux et véhicules. Pour ce faire, les déménageurs pourraient créer des plateformes montrant en temps réels l'utilisation de leurs ressources et proposant la location des ressources inutilisées ou « dormantes ». De concurrents, les déménageurs deviendraient des collaborateurs dans un secteur épousant la « coopétition » (combinaison de compétition et coopération) chère aux start-up de la Silicon Valley !

Les modalités de ces stratégies sont infinies et ne demandent qu'à être découvertes. Loin d'être une menace, l'économie collaborative est une opportunité à saisir car la mobilité des hommes ne cesse de s'accroître. S'ils prennent le tournant technologique aujourd'hui, les déménageurs ne manqueront pas d'avenir !

Pierre Bentata
Rinzen Conseil



CATALOGUE 2017 2018



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



ET VOUS ?
QUI PREND SOIN
DE VOUS ?

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