

Rédacteur : Yann VIGUIÉ
Coordinateur du conseil de métier OTRE « Déménagement et conservation de biens »
yann.viguie@otre.org

Édito : 13^e mois le retour ?

Les négociations sociales battent leur plein depuis le début de l'année en déménagement.

Au-delà des habituelles discussions salariales ou des négociations en cours sur les CDD dont la profession a vraiment besoin (voir point 1 et 8), un nouveau sujet s'est invité sur la table des négociations, il s'agit du treizième mois !

Revenant à plus ou moins régulière échéance depuis vingt ans, ce sujet (qui a déjà été accordé dans la convention collective dans d'autres secteurs comme le transport de personnes ou le transport de fonds) réapparaît désormais dans le transport de marchandises et le déménagement. Cette demande est portée par l'intersyndicale.

De notre côté, les entreprises ne peuvent accepter de majorer de 8,33 % leurs rémunérations annuelles (coût théorique d'un treizième mois pour une entreprise qui ne donnerait pas de primes), de façon déconnectée de leur activité et de leur santé financière, et ce même sur plusieurs années et même si la question de l'attractivité du métier est effectivement fondamentale.

Le treizième mois est-il la réponse à l'attractivité ?

Quel est le sort aujourd'hui des différentes primes qui ont longtemps émaillé notre activité (prime de saison, prime de portage, prime poids lourd...), comment les entreprises ont-elles répondu à la « prime MACRON » qu'il était possible de verser exonérée de cotisations sociales avant le 31 mars ? Autant de questions qu'il convient de se poser auparavant.

Si la rémunération, au même titre que la prise en compte de l'ancienneté sont des facteurs d'attractivité, il ne faut pas se tromper de combat ni de cible, notamment avec le non salariat, qui présente également des facteurs d'attractivité, parfois en marge de la légalité, surtout dans le déménagement.

Depuis le temps qu'il se crée en déménagement plus d'entreprises sans salarié qu'avec salariés, nous sommes arrivés aujourd'hui à cette situation ubuesque où il existe plus d'entreprises de déménagement sans salariés qu'avec ! Or quel que soit les progrès de la technologie, le déménagement sans personnel reste impossible. Il convient donc de se pencher également sur toutes les formes de non salariat et tout d'abord de rendre le salariat attractif.

C'est le message qu'ont porté les négociateurs de l'OTRE à la table des négociations au ministère des transports.

Développer l'épargne salariale, l'intéressement et la participation, optimiser l'abondement de l'employeur pour les PME dans le cadre de la récente loi PACTE, voilà autant d'outils modernes de nature à rapprocher les intérêts des salariés et de leurs entreprises.

Et puis dans cette chasse au travail illégal qui continue à miner cette profession, obtenir le développement des aides à la mobilité, pour répondre notamment à une partie des préoccupations exprimées par les gilets jaunes, mais en les conditionnant à la production de facture afin d'éviter que de l'argent publique aille alimenter plus encore le travail illégal et la concurrence déloyale, c'est tout le sens de l'amendement parlementaire déposé par l'OTRE dans le cadre du débat sur la loi d'orientation des mobilités (LOM).

Vous pouvez retrouver le texte de cet amendement [au lien ci-après](#) et le porter également auprès de vos parlementaires ! [Amendement déménagement](#)

1. CDD d'usage : fin de la majoration de la contribution chômage

Les CDD d'usage de courte durée ne sont plus soumis à une contribution d'assurance chômage majorée. Les employeurs doivent payer, sur la rémunération de leurs salariés, une contribution d'assurance chômage dont le taux s'élève à 4,05 %.

Toutefois, depuis le 1^{er} juillet 2013, cette contribution est majorée de 0,5 point pour les contrats à durée déterminée d'usage d'une durée inférieure ou égale à trois mois. Sur ces contrats, la part à la charge de l'employeur est donc fixée à 4,55 %.

Bonne nouvelle pour les employeurs ! Cette majoration cesse de s'appliquer depuis le 1^{er} avril 2019. La contribution d'assurance chômage pour les CDD d'usage s'établissant donc au taux de 4,05 % pour les rémunérations versées à compter de cette date.

À noter : à la suite de l'échec de la négociation entre les partenaires sociaux sur la réforme de l'assurance chômage, c'est le gouvernement qui, d'ici l'été, fixera par décret les nouvelles règles applicables. Il se peut que la majoration de la contribution d'assurance chômage due pour les contrats courts refasse son apparition. [Arrêté du 4 mai 2017, JO du 6.](#)

2. Le déménagement, facteur d'amélioration de la situation professionnelle ?

Entre 2010 et 2015, 7 % des français ont déménagé dans une nouvelle région, selon une enquête de l'Insee. Une [étude publiée début avril par la Dares](#) analyse les effets de ces déménagements sur l'emploi. Parmi les personnes qui occupaient un emploi avant le déménagement, 72 % restent en emploi, dont 43 % conservent leur poste sans changement. Les 29 % restant voient leur situation professionnelle évoluer après leur mutation. Le plus souvent, ils changent de lieu de travail (92 %) et/ou d'entreprise (60 %). Ils sont aussi nombreux à expérimenter un changement de fonction (50 %) ou de secteur d'activité (30 %). Dans 63 % des cas, le changement de lieu de résidence implique une amélioration globale de la situation professionnelle : augmentation de revenus, meilleures conditions de travail, hausse du temps de travail et/ou promotion.

Cette évolution est globalement moins souvent positive pour les femmes que pour les hommes, complète une [seconde étude](#) publiée le même jour par la Dares. Les hommes sont davantage concernés par les mutations, qui s'accompagnent souvent d'une amélioration de la situation professionnelle. Dans les couples, le déménagement conduit plus souvent à une démission pour les femmes que pour les hommes, qui sont plus nombreuses à « suivre » leur conjoint après sa mutation. In fine, les hommes améliorent leur situation professionnelle dans 68 % des cas, contre 57 % pour les femmes.

[Etude Dares, 2 avril 2019 : mobilité résidentielle et situation professionnelle](#)

[Etude Dares, 2 avril 2019 : différences femmes-hommes](#)

3. Déménager pour trouver un emploi : une option pas toujours évidente

La mobilité est une solution pour retrouver un travail sans être la panacée, ont convenu les intervenants des quatrièmes *rencontres de l'emploi* organisées par Pôle emploi. Les moins qualifiés ou les femmes seules sont les moins bien armés pour s'éloigner de leur lieu de résidence. À [lire dans les Echos](#).

La prime de déménagement (sur justificatifs) serait une bonne solution pour lutter contre le stress et améliorer la qualité de vie, mais également utile contre la congestion et la pollution ! Si on ne trouve pas d'emploi près de lieu d'habitation, il faut faciliter la possibilité de trouver un logement près de son lieu de travail.

L'OTRE portera ainsi dans la LOM un amendement parlementaire destiné à favoriser la mobilité professionnelle des salariés dont vous pouvez [retrouver le contenu ici](#)

<https://www.lesechos.fr/economie-france/social/demenager-pour-trouver-un-emploi-une-option-pas-toujours-evidente-1005988>

4. Le supermétro donne des envies de changement aux Franciliens

Selon une étude menée pour RégionsJob, le supermétro en service à partir de 2024 est vu comme une opportunité de déménager ou de changer de travail plus facilement.

Il est encore loin d'être sur les rails. Mais il suscite déjà de fortes attentes. Le [Grand Paris Express](#), ce réseau de 214 km de nouvelles lignes de métro, comptant 68 gares, provoque déjà des envies de changement chez les franciliens. Bien que les premières rames ne rouleront pas avant 2024 - au mieux - les habitants sont nombreux à l'envisager comme un élément à prendre en compte dans leurs projets de vie. En [savoir plus dans le Parisien](#)

<http://www.leparisien.fr/info-paris-ile-de-france-oise/transports/le-supermetro-donne-des-envies-de-changement-aux-franciliens-08-04-2019-8049189.php#xtor=AD-1481423553>

5. Mobilité professionnelle : un « compromis » pour une grande majorité de Français

D'après un sondage IFOP commandé par l'entreprise Les *Déménageurs bretons* et réalisé auprès de 2 020 individus âgés de 18 ans, plus d'un quart des Français qui ont déménagé en 2018 l'ont fait pour raisons professionnelles. Une tendance principalement observée chez les jeunes cadres célibataires.

En 2018, 30 % des actifs de moins de 35 ans ont accepté de changer de cadre de vie et d'emploi, contre seulement 20 % des plus de 35 ans. De la même manière, 34 % des cadres interrogés ont sauté le pas de la mobilité professionnelle, ainsi que 31 % des célibataires. Ce chiffre tombe à 17 % dès lors que les individus interrogés sont en couple.

Cette mobilité professionnelle peut intervenir à plusieurs occasions : 12 % des Français ayant déménagé pour raison professionnelle ont effectué une mutation afin de rapprocher lieu d'habitat et lieu de travail, 12 % ont totalement changé d'emploi et d'entreprise et 10 % ont déménagé pour entrer dans la vie active.

Si perspective d'un meilleur salaire et d'une progression hiérarchique priment en début de parcours, l'épanouissement personnel et familial semble ensuite prendre le pas dans la décision de déménager,

puisque 38 % des sondés déclarent avoir changé de travail et d'habitat pour retrouver une meilleure qualité de vie.

Un accompagnement de l'entreprise fortement souhaité

L'attrait de la mobilité professionnelle géographique évolue donc en fonction du profil, mais également selon le type d'accompagnement proposé par l'employeur, qui reste une attente forte des actifs dans l'organisation de leur mobilité.

Parmi les Français qui ont déménagé dans le cadre de leur travail, seuls 29 % ont souligné un réel accompagnement de leurs employeurs, dont majoritairement les cadres (39 %) ainsi que les individus vivant en région parisienne (45 %).

L'entreprise a alors financé en totalité ou partiellement les frais de déménagement pour 62 % d'entre eux, a proposé un avantage financier (32 %) ou les a aidés activement dans la recherche d'un logement (25 %).

L'éloignement familial et le coût du déménagement freinent la mobilité professionnelle

Déménager pour raisons professionnelles est pourtant loin d'être facile, puisque cette décision est synonyme de « compromis » pour 81 % des Français. D'après le sondage, seuls 19 % affirment pouvoir déménager sans problème si l'occasion se présentait.

L'éloignement familial est la contrainte majeure mise en lumière par 42 % des personnes interrogées. La difficulté pour le conjoint à retrouver un emploi, en particulier chez les 35-49 ans, (20 %) ainsi que les coûts liés au déménagement (16 %) découragent aussi les Français.

L'attachement à la région d'origine constitue également un frein à la mobilité pour plus d'un quart des Français. Viennent ensuite la peur d'une rupture dans le cadre de vie (15 %), l'éloignement des amis (13 %) et le changement d'environnement pour les enfants (10 %).

À lire dans la Dépeche.

<https://www.ladepeche.fr/2019/03/19/mobilite-professionnelle-un-compromis-pour-une-grande-majorite-de-francais,8077377.php?fbclid=IwAR09aGHZCOcvED5lsq8-QwDnal2dTct-en2kmdDxfo9fXowgl8APlc2H0G0>

6. En quatre ans, 18 % des Français ont déménagé au moins une fois selon l'Insee.

Les jeunes et les locataires : voici les Français qui changent le plus souvent de résidence principale selon une étude de l'Insee publiée cette semaine. Plus de la moitié des Français de moins de 30 ans ont déménagé sur la période 2014-2017, les quatre années sur lesquelles s'est basée l'institut pour cette étude. 54 %, très exactement. Quant aux locataires, 50 % des ménages non propriétaires ont changé de domicile au cours de la période étudiée.

Sans surprise, les autres facteurs favorisant les déménagements sont les événements familiaux tels que les mariages, séparations, naissances... Lorsque le ménage étudié a connu l'un de ces événements durant la période 2014-2017, cela a abouti à un déménagement dans 35 % des cas.

A contrario, les ménages propriétaires déménagent donc plus rarement. Tout comme les personnes plus aisées et plus âgées. L'Insee rappelle logiquement que ces ménages, moins mobiles, sont souvent les mêmes : l'âge favorise la propriété et l'acquisition de patrimoine. D'ailleurs, l'accession à la propriété est bien entendu une cause de déménagement. Selon l'Insee, 12 % des Français qui n'étaient pas propriétaires de leur

résidence principale en 2014 le sont devenus lors des trois années qui ont suivies. En [savoir plus sur cbanque.com](#).

<https://www.cbanque.com/immobilier/actualites/73259/immobilier-en-4-ans-un-francais-sur-six-a-demenage#v3EIAxD2mtwUB5H.99>

7. L'impact de la mobilité professionnelle sur les femmes et les hommes ?

L'impact de la mobilité professionnelle sur les femmes et les hommes semblent plus favorables aux hommes. Qu'en est-il dans ce monde où la parité devrait s'imposer ?

Selon l'étude du ministère du travail publiée le 2 avril, la [mobilité professionnelle](#) ne joue pas en faveur des femmes. Lorsqu'une femme et un homme change de région de résidence l'accès à l'emploi est davantage fréquent pour les hommes que pour les femmes au chômage. En savoir plus [dans dynamique-mag.com](#)
<http://www.dynamique-mag.com/article/impact-mobilite-professionnelle-femmes-hommes.11291>

8. Un CDI de chantier peut-il mentionner plusieurs chantiers ?

Le CDI de chantier avait jusqu'à récemment une existence uniquement conventionnelle. Il était prévu par des conventions collectives, principalement dans le secteur du bâtiment et des travaux publics. Une ordonnance du 22 septembre 2017 a donné une existence légale à ces contrats, à l'article [L.1223-8](#) du code du travail. Ce dernier précise qu'à défaut d'accord au niveau conventionnel, il est possible de conclure des CDI de chantier « dans les secteurs où son usage est habituel et conforme à l'exercice régulier de la profession qui y recourt au 1^{er} janvier 2017 ». L'intérêt de ce contrat est de légitimer sa rupture à l'issue du chantier. Une fois le chantier terminé, le licenciement du salarié reposera sur une cause réelle et sérieuse. Le déménagement travaille actuellement à la mise en œuvre d'un tel contrat, et la question suivante aura tout son intérêt dans les négociations en cours.

L'employeur doit-il établir un CDI de chantier par chantier ?

Si un salarié est affecté à plusieurs chantiers en parallèle, son employeur peut vouloir inscrire tous les chantiers sur le contrat de travail. Mais en a-t-il le droit ? Oui, répond la Cour de cassation. Elle indique que « la validité du licenciement prononcé en raison de la survenance de la fin d'un chantier est subordonnée à l'existence, dans le contrat de travail ou la lettre d'embauche, d'une clause précisant que le contrat est conclu pour un ou plusieurs chantiers déterminés » ([arrêt du 22 juin 2016](#)).

Afin de sécuriser au mieux le contrat, il semble préférable d'indiquer clairement sa nature de « CDI de chantier ». Il est également recommandé de prévoir une clause descriptive du ou des projets de chantier, et de bien décrire le résultat à atteindre pour déterminer la fin de ces différents projets. Le CDI continuera de courir jusqu'au dernier chantier en cours qui aura été prévu précisément par le contrat de travail.

9. Agenda

Du 16 au 18 avril : salon des achats et environnement de travail (déménagement d'entreprises) ;

<https://www.salon-achats-environnement-de-travail.fr>

15 mai matin : commission mixte paritaire ;

26 juin matin : commission mixte paritaire ;

12 septembre : conseil de métier déménagement physique ;

12 décembre : conseil de métier déménagement physique.