

Rédacteur : Yann VIGUIÉ

Coordinateur du conseil de métier OTRE « Déménagement et conservation de biens »
yann.viguie@otre.fr

Edito : Passeport pour la maitrise...

Les négociations salariales (NAO) en déménagement se sont donc achevées (voir point 1) par un accord de revalorisation significatif des barèmes conventionnels pour 2022, prenant en compte l'évolution de l'inflation, ainsi que les 3 hausses du SMIC intervenues en 2022 (4 en douze mois !) ainsi que celle à venir début 2023.

Mais au-delà du montant, ce qui a animé une bonne partie des débats et échanges paritaires a été l'accès à la maitrise, ainsi que les conditions d'évolution et de promotion professionnelle du passage du collègue ouvrier à celui de l'encadrement, ainsi que bien entendu des conditions financières qui y sont attachées.

Si le débat n'a pu être mené jusqu'à son terme sur ce sujet, la question mérite néanmoins d'être posée. Car si l'on peut effectivement regretter qu'en déménagement, (tout comme dans le TRM d'ailleurs), le taux d'encadrement stagne depuis des années au-dessous des 10%, il s'agit néanmoins d'une des rares professions où l'on peut entrer sans qualification ni permis, en tant qu'aide déménageur par exemple, puis gravir tous les échelons de la promotion interne, jusqu'à celui de chef d'équipe, voire de contremaître, chef d'agence ou même chef d'entreprise. De nombreux professionnels en sont d'ailleurs les exemples vivants.

Si la réforme des classifications en déménagement amorcée en 2018 a pu moderniser la convention collective, elle n'en a pas pour autant facilité la promotion interne, ni amélioré les conditions d'accès à l'encadrement, et notamment à celui intermédiaire.

Or les agents de maîtrises et contremaîtres représentent souvent des emplois pivots dans les entreprises, véritables hommes (ou femmes), à l'interface entre le personnel d'exécution et la direction, souvent des collaborateurs indispensables grâce auxquels une opération sera réalisée non seulement dans les règles de l'art, mais sera rentable.... Ou pas...

Ces contremaîtres (ou techniciens contremaîtres) représentent donc des emplois stratégiques, et pas uniquement dans les entreprises de déménagements d'entreprises ou de transfert industriels.

Pour valoriser ces emplois et la promotion interne, le Certificat de Qualification Professionnelle « CQP » de déménageur, mais surtout la toute récente formation de « compagnon du devoir » en déménagement, constituent sans conteste une voie d'accès stratégique. L'OTRE était d'ailleurs présente à la remise des diplômes à l'issue de la première session de ces « compagnons du Tour de



CONSEIL DE MÉTIER DÉMÉNAGEMENT INFO DeM OTRE - numéro 73

[Découvrir la charte d'engagement OTRE DÉMÉNAGEUR](#)

France » en octobre dernier, et en a validé le financement au sein de l'OPCO Mobilité où elle siège, et qui participait au montage financier de cette première session et à la remise en ses locaux de ces premiers diplômes.

Pour l'avenir, il est indispensable que l'OTRE puisse être associée plus largement à cette formation qui à l'instar du « passeport pour la Maîtrise » représente une voie royale pour valoriser les meilleurs ouvriers déménageurs de France, en leur ouvrant les portes d'autres entreprises, et leur permettant de comparer les pratiques et de pouvoir évoluer et transmettre leurs savoirs à l'instar des bâtisseurs de cathédrales au moyen âge, pour lesquels le compagnonnage était la voie absolue de la reconnaissance professionnelles.

Or la profession du déménagement a tellement besoin d'être plus que mieux reconnue, que toute initiative positive allant en ce sens doit être signalée, encouragée et valorisée !

1) Accord de revalorisation salariale en déménagement pour 2023

Un accord de revalorisation salariale en déménagement pour 2023 a été signé par l'ensembles des Organisations patronales, et du côté des syndicats de salariés, par 3 d'entre eux : FGTE CFDT- FO UNCP - CFTC.

Cet accord salarial entrera en application le premier jour suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} février 2023 (mais pourrait intervenir dès janvier 2023 compte tenu à la fois de la poussée inflationniste, de la hausse du SMIC à intervenir en janvier, et de la pression des pouvoirs publics pour une extension rapide des accords salariaux...

Nous souhaitons que vous puissiez en être dès à présent informés, afin de pouvoir le cas échéant intégrer cette évolution salariale significative dans vos évolutions tarifaires sur 2023.... [Voir le texte de l'accord salarial signé](#)

2) Déménagement : quelles sont les nouvelles tendances ?

Une étude [commandée par SeLoger](#) auprès de Harris Interactive révèle que sur le secteur du déménagement, les lignes ont nettement bougé entre 2017 et 2022. Parmi les nouvelles tendances notoires, on relève, notamment, des profils de porteurs de projet de déménager de plus en plus jeunes, une sur-représentation des CSP +, ainsi que des budgets qui évoluent et cela dans des domaines variés. A [retrouver sur strategies.fr](#)

3) Pourquoi les salariés français ne veulent plus déménager ?

Entre les confinements successifs et l'essor du télétravail, tous les indices penchaient vers un exode rural massif des salariés il y a quelques mois encore. Or, force est de constater que la tendance s'est inversée et que les Français ont de moins en moins envie de déménager.

L'apparition du Covid-19 en 2020 et les différents confinements que la pandémie a entraînés, mais aussi le développement progressif du télétravail, avait fini par convaincre nombre de salariés français, en particulier les cadres, de quitter les grandes villes et leur logement sans extérieur pour tenter le grand exode à la campagne, ou dans des communes plus modestes en régions.

Pourtant, deux ans après, peu de salariés semblent finalement prêts à faire le grand saut à en croire un sondage réalisé par le site Cadremploi.fr et dont les résultats ont été dévoilés ce mardi 6 septembre.

Seulement 11 % ont franchi le pas

C'est probablement le nombre le plus parlant du sondage de Cadremploi.fr : sur les deux dernières années, seulement 11 % des cadres ont pris la décision de quitter une grande agglomération pour aller s'installer à la campagne ou dans une ville plus petite. Bien loin donc de la tendance qui s'annonçait, voire du phénomène de la Grande démission redouté par de nombreux patrons.

À l'heure actuelle, seuls 5 % d'entre eux seraient en recherche active d'emploi. Des pourcentages qui contrastent avec les résultats d'un précédent sondage du même Cadremploi.fr qui, en mars 2021, notait une augmentation de 31 % du nombre de salariés cherchant un nouvel emploi en régions. A lire [sur lesfrontaliers.eu](https://www.lesfrontaliers.eu)

4) Combien d'accidents du travail ont été indemnisés cette année ? Dans quelles circonstances surviennent-ils ? Quelles en sont les conséquences (arrêt de travail, lésion physique, etc.) ? Quels sont les secteurs les plus sinistrés ? Quelles sont les maladies professionnelles fréquemment indemnisées ?

Il faut pour cela savoir rechercher les statistiques sur la sinistralité pour une activité professionnelle particulière (identifiée par son code NAF sur 5 caractères). Les données peuvent couvrir l'ensemble du code NAF sélectionné ou seulement la partie du code NAF qui relève d'un grand secteur d'activité (CTN) particulier. Les données sont également proposées pour chaque catégorie de risque : accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle. [Pour en savoir plus](#) sur l'accidentologie au travail, et par exemple [tout savoir sur la sinistralité des activités de déménagement](#), code 4942Z, le nombre d'accidents avec arrêts, nombre de décès, âge des victimes et siège des lésions, avec sur l'année 2020 une nette amélioration et diminution des arrêts, mais augmentation des maladies professionnelles... L'effet COVID sans doute.

5) L'état de santé de la population en France à l'aune des inégalités sociales

La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) publie un Dossier de la DREES sur l'Etat de santé de la population en France. Ce dossier en propose une synthèse et analyse les déterminants de de l'état de santé en mobilisant les données les plus récentes, avec un focus sur les inégalités sociales et territoriales de santé.

La santé est un concept complexe dont la mesure dépend de nombreux facteurs individuels et collectifs. Pour pouvoir les prendre en compte, il est important de s'appuyer des sources de données variées qui couvrent les différents champs permettant de mieux analyser les inégalités sociales de santé. A retrouver l'étude complète [sur le site de la DREES](#)

6) un adhérent nous interroge : *Nous avons des CDD saisonniers dont nous souhaitons prolonger la durée jusqu'en décembre. Le renouvellement ne me pose pas de souci, mais l'objet du contrat ne correspond plus, nous serons hors saison, comment procède-t-on dans ce cas ? Est-ce que je peux mentionner un surcroît temporaire d'activité anticipé pour l'objet de l'avenant, dans ce cas sur quelle base seront calculées les indemnités de fin de contrat ? ou est-ce qu'il faut faire un nouveau contrat avec délai de carence à respecter ?*

Réponse : « En fait, la saison n'est pas définie par les textes mais par la jurisprudence et ne peut pas dépasser 8 mois et doit inclure la période estivale... Cette « souplesse » jurisprudentielle pouvait donc permettre de débuter une saison en avril, et la faire durer jusqu'en décembre, alors qu'objectivement, si la saison peut durer jusqu'en septembre octobre, novembre ne peut pas être en saison, même si on peut avoir un pic d'activité saisonnière également fin décembre.

Aussi, vous entrez dans le droit des CDD « classiques », et après un contrat saisonnier, qui va s'arrêter en septembre – octobre, vous avez le droit de faire un nouveau CDD « classique » hivernal, pour surcroit exceptionnel et temporaire d'activité (ou remplacement de salarié absent), dans la limite maximale légale des CDD à savoir 18 mois, et ce sans respecter de délai de carence ni de tiers temps.

Le problème se posera en revanche au printemps 2023, ou si vous voulez faire un nouveau CDD, vous en serez au 3ème, et il sera alors souhaitable de respecter une carence entre le 2ème et le 3ème contrat, égale au 1/3 du temps des contrats initiaux.

Le problème n'existe évidemment pas si vous proposez entretemps un CDI à votre salarié, et la prime de précarité de 10% ne se calcule que sur le 2ème contrat, pas sur le contrat saisonnier qui n'y est pas assujéti » Plus d'infos notamment [sur le site du ministère du travail](#) et (re)voir [l'article 2-3 de l'accord du 1er février 2022 sur les CDD en déménagement](#) sur le site de l'OTRE.

7) Est-il possible d'engager sous le statut d'auto-entrepreneur un ancien salarié retraité ?

Rien ne l'interdit. Toutefois, l'employeur doit être vigilant car il existe un risque de requalification de la relation de travail en contrat de travail. Rappelons que le contrat de travail se caractérise 1. par une prestation de travail, 2. par le versement d'une rémunération et 3. par un lien de subordination. Le lien de subordination est le critère décisif susceptible d'entraîner la requalification de la relation de travail en contrat de travail. Il se caractérise par "l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné, [voir la note complète](#).

Et à la question : un auto-entrepreneur peut-il être déménageur ?

Le ministère des transports avait clairement répondu en son temps par écrit: [circulaire-auto-entrepreneurs-200709](#)

La réponse est donc a priori non, sauf s'il est inscrit au registre des transporteurs, attestataire, honorabilité, capacité financière, etc...

La réponse est cependant beaucoup plus nuancée quand la question est : l'auto-entrepreneur peut-il faire du déballage, de l'emballage, du nettoyage d'appartement, (service à la personne « homme de toute main » dans les emplois Borloo de services à domicile, voire de l'aide à la recherche d'appartement (relocation)?

Une autre question est: l'auto entrepreneur peut-il monter sur le siège passager d'un véhicule, (surtout un VUL) loué par un particulier, voire le relayer à la conduite de temps en temps....

En tout état de cause, un auto-entrepreneur dans une activité réglementée doit en respecter la réglementation. Et lire également [la lettre d'Anne Debarre](#), qui précise et complète la précédente, et qui sont les réponses officielles du ministère sur le sujet, et devraient contribuer à aider à limiter les tentatives d'uberisation du transport routier de marchandises. Voir également [cette note sur les conducteurs routiers indépendants](#) et auto-entrepreneurs élaborée par une DREAL.

8) Dans la presse dem

CMA CGM : nouveau semestre record avant une "normalisation" du marché

Sur fond de tensions logistiques internationales, l'armateur CMA CGM a plus que doublé son bénéfice net au deuxième trimestre à 7,6 milliards de dollars, mais prédit une "normalisation" à moyen terme pour le secteur. A [lire dans l'Antenne](#)

La bulle du transport maritime se dégonfle à grande vitesse

Après avoir battu des records historiques à la hausse en début d'année, le prix de transport maritime des conteneurs entre la Chine et le reste du monde s'est effondré en quelques mois. Et les incertitudes sont importantes pour le possible point d'atterrissage du marché en 2023. A [lire dans les Echos](#)

Atterrissage en douceur des taux de fret dans la ligne régulière

Uapply relève un ralentissement de la demande sur le marché de la ligne régulière conteneurisée. Cette évolution s'accompagnerait d'une légère baisse des taux de fret au second semestre, selon la plateforme d'analyse des transports, qui ne constate en revanche aucune amélioration de la qualité de service. A [lire dans l'Antenne](#)

Les sénateurs votent la suppression des allocations chômage en cas de refus de CDI

La chambre haute du Parlement a voté la privation des allocations chômage de ceux qui refusent de convertir leur CDD ou leur mission d'intérim en CDI à trois reprises sur un an. Le ministre du Travail, Olivier Dussopt, s'y est opposé en vain. [LES ECHOS](#). Une bonne nouvelle, notamment pour les déménageurs?

Psycho: « Déménager, un stress qui transforme » selon ce spécialiste

Banale, l'expérience du déménagement n'en est pas moins un chamboulement. Car changer d'adresse, c'est aussi changer d'identité. Entretien avec Thibaut Sallenave, docteur en philosophie et auteur de Changements d'adresse : une philosophie du déménagement

Pourquoi un philosophe s'intéresse-t-il au déménagement ?

Bien que très quotidien, [c'est un sujet pleinement philosophique](#). Le déménagement nous amène à réfléchir sur qui nous sommes, qui nous voulons être. Exister, littéralement, veut dire « sortir de soi ». Et c'est ce qu'est le déménagement : un processus où nous sortons d'une certaine installation de nous-même pour réaménager notre propre identité.

Après le deuil et le licenciement, le déménagement représente la troisième source de stress. Pourquoi ça nous chamboule autant ? a [lire dans Ouest France](#)

La mobilité internationale repart à la hausse, en se transformant. "Tandis que le contexte économique en 2022 s'est stabilisé voire amélioré pour de nombreuses entreprises interrogées (86 % ont déclaré un chiffre d'affaires stable ou en progression), la conjoncture s'est traduite de manière positive pour la mobilité internationale", observe MSH, filiale du groupe Diot-Siaci, dans le cadre de



CONSEIL DE MÉTIER DÉMÉNAGEMENT INFO DeM OTRE - numéro 73

[Découvrir la charte d'engagement OTRE DÉMÉNAGEUR](#)

son enquête annuelle sur la mobilité internationale, menée par OpinionWay et publiée le 2 novembre 2022 (1). Ainsi, la proportion des entreprises ayant augmenté leur population de salariés en mobilité a progressé de 25 points en un an (28 % des entreprises déclarant avoir augmenté leur population expatriée).

L'étude montre par ailleurs que la mobilité internationale doit s'adapter et connaître des évolutions profondes : de plus en plus d'organisations développent de nouvelles pratiques comme le recours à des séjours internationaux plus courts mais plus fréquents pour 39 % des sondées, le fait d'organiser l'envoi de salariés sur un site à l'étranger par rotation régulière (37 %), ou encore le commuting, permettant aux salariés de rentrer chez eux le week-end (33 %).

9) Agenda DEM :

Négociations paritaires (CPPNI) : Mercredi 30 novembre 2022 matin

Conseil de Métier DEM : Mardi 6 décembre 2022 de 10h à 12h

PARTENAIRES OTRE DEMENAGEMENT

