



Lors de la réunion de la CPPNI du 19 mars 2026 deux points ont été abordé, l'actualisation de la convention collective Titres 3 et 4 et le télétravail pour réflexion.

Mise à jour de la convention collective titre III et IV, les modifications apportées concernent l'article 12 licenciement avec un focus sur la procédure, l'ancienneté et le calcul de l'indemnité, l'article 14 salaires minima avec un rappel sur l'application de la valeur du point et deux précisions sur le maintien de salaire (quote-part du 13^{ème} mois) pour un salarié en arrêt de travail pour maladie et en congé maternité ou d'adoption. L'avenant n°58 du 14 novembre 2024 est intégré à l'article 15 reconnaissance du savoir-faire et corrélation diplômes-classification. L'article 16 entretien annuel d'évaluation est complété par les deux entretiens spécifiques de fin de carrière. L'article 17 Entretien annuel d'évaluation synthèse de l'entretien a suscité des échanges très tendus entre le CSN et les organisations syndicales de salarié.es. Le CSN souhaite supprimer le modèle mis en place en 2021 pour causes de « rigidité du modèle incompatible avec les besoins des offices, un modèle conventionnel qui peut devenir source de contentieux ». La CGT a indiqué être opposée à la suppression du modèle qui justement cadre l'entretien et permet au salarié des petites études d'aborder des thématiques comme la formation professionnelle dans le cadre du plan de développement des compétences, le déroulement de carrière. La CGT a rappelé qu'en 2025, le président du CSN a envoyé un mail à tous les notaires pour les sensibiliser sur l'application de l'article 17.

Réflexion sur le télétravail, pour rappel, un accord sur le télétravail a été signé en 2018 ce qui a permis d'encadrer la mise en place du télétravail pendant la crise sanitaire et les périodes de confinement. Des évolutions législatives redéfinissent des obligations précises aux employeurs comme le droit à la déconnexion. Le CSN souhaite recueillir l'avis des organisations syndicales sur le sujet. Pour la CGT, il est important d'avoir des données chiffrées sur le télétravail dans la branche, il serait judicieux de faire une enquête pour savoir combien de salarié.es, quelles catégories d'emplois sont concernées par le recours au télétravail et à quel rythme et sur quelle durée est sollicité le travail à distance ? Le télétravail couvre un large éventail de situations et de pratiques, le télétravail régulier, occasionnel et nomade. Pour la CGT, il est important que le télétravail n'implique pas un isolement du collectif de travail et une restriction des droits collectifs (relation avec les représentants du personnel, conditions de travail, le lien social entre les salarié.es est primordial pour la cohésion sociale et l'organisation du travail). Dans le cadre d'un avenant à l'accord de 2018, il est impératif de formaliser les cas de recours au télétravail (le télétravail doit reposer sur la règle du volontariat du salarié, la réversibilité, le respect de la vie privée du salarié, le nombre de jours maximum de jours télétravaillés, le nombre de jours de présence obligatoire dans l'étude, un encadrement des plages horaires).

Le CSN souhaite avoir une réflexion sur l'intéressement, la CGT n'est pas signataire de l'accord du 11 juillet 2019 car les primes sont aléatoires et elles ne sont pas pérennes alors que le coût de la vie l'est clairement et durablement. Les primes se substituent de plus en plus aux augmentations de salaire. Le fait que les primes remplacent petit à petit le salaire a des conséquences catastrophiques sur les finances publiques et le financement de la sécurité sociale. L'intéressement et la prime « de partage de la valeur » (PPV) ne sont pas assujetties aux cotisations sociales, c'est-à-dire la part du salaire qui est socialisée et retenue pour financer la Sécurité sociale et les retraites. Cette exonération comme les autres n'est en réalité, qu'une baisse de salaire.