



# PROGRAMME – PLUS

**Cinq piliers. Vingt-cinq engagements. Une profession à reconstruire.**

---

## PILIER 1 – Plus de démocratie partagée

*Pour une gouvernance claire, responsable, participative et équitable.*

**Objectif :** Rétablir la confiance en instaurant un fonctionnement lisible, collégial et ouvert à tous... et à toutes.

### 1. Publication intégrale des budgets, comptes et contrats

Tous les documents budgétaires et financiers seront rendus accessibles à la profession, chaque année. La transparence sera la norme, non l'exception.

### 2. Ordres du jour et procès-verbaux systématiquement publiés

Plus de réunions à huis clos : les délégués et les professionnels seront informés des décisions débattues et prises.

### 3. Droits renforcés pour les délégués

Ils pourront proposer des textes, amender les décisions, et interroger publiquement les dirigeants. La démocratie ne doit pas s'arrêter au moment du vote.

### 4. Plateforme de démocratie directe

Les grands choix stratégiques (budget, réformes) seront soumis à consultation directe via une plateforme nationale sécurisée.

### 5. Parité inscrite dans les textes

Toutes les instances majeures devront être dirigées par un binôme homme/femme. Cette parité sera obligatoire et vérifiable.

## **PILIER 2 – Plus de proximité**

*Pour rapprocher la gouvernance du terrain, réduire les coûts et renforcer les territoires.*

**Objectif :** Supprimer les flux financiers ascendants vers la CNCJ, et redonner aux régions leur autonomie pleine et entière.

### **1. Fin des cotisations régionales vers la CNCJ**

L'argent des territoires restera dans les territoires. Plus aucune ponction nationale ne sera autorisée sur les budgets régionaux.

### **2. Autonomie budgétaire des Chambres régionales**

Chaque région gèrera son propre budget, selon ses besoins, ses réalités et ses priorités.

### **3. Déconcentration des services nationaux**

Les services utiles à la profession - aujourd'hui concentrés à Paris - seront progressivement transférés vers les territoires pour un meilleur service et un coût moindre.

### **4. Fusion des structures redondantes**

Les services nationaux seront audités, rationalisés ou supprimés si redondants. Objectif : faire simple, efficace et économique.

### **5. Contrat d'objectifs triennal signé avec la Chambre nationale.**

Chaque Chambre régionale signera un contrat triennal avec la Chambre nationale, définissant ses priorités, son budget dédié et ses indicateurs de performance. Ces accords permettront un pilotage clair, public et évalué des actions territoriales. Ils ouvriront la voie à des expérimentations locales encadrées et responsabilisantes.

## PILIER 3 – Plus de pouvoir économique

*Pour garantir à chaque professionnel un cadre stable, protégé et valorisé.*

**Objectif :** Donner à la profession les moyens de vivre, de se développer et de retrouver son autonomie économique.

### 1. Revalorisation du tarif réglementé et gel des installations dans les zones saturées

Le tarif doit être revu pour mieux rémunérer les actes à haute responsabilité et inclure une clause d'indexation automatique sur l'inflation. Un moratoire doit être instauré dans les zones où l'offre dépasse largement la demande, pour stopper la paupérisation.

### 2. Négociation d'un pacte de missions publiques avec l'État

Pour inscrire la profession dans la durée, il faut signer un pacte solennel avec l'Etat pour chercher de nouvelles délégations de missions dans le cadre d'un accord formel avec l'État, y compris pour accès plus facilité et sécurisé aux informations.

### 3. Plan de sauvegarde de la signification

Contrairement à la communication officielle, la signification n'a jamais été aussi menacée. La compétence nationale se profile. Il faut s'y opposer et revenir aux fondamentaux de notre profession, et mettre en oeuvre un plan national pour préserver le maillage territorial, en s'appuyant sur le numérique

### 4. Réforme du SCT.

Remettre à plat la dernière réforme du SCT, qui contribue à la destruction du maillage territorial et qui oppose inutilement les grosses aux petites structures.

### 5. Faire de la formation un levier économique.

Mettre la formation au service du développement des études et de l'attractivité de la profession : gratuité de la formation obligatoire, modules qualifiants ponctuels pour les commissaires de justice et leurs salariés, plateforme de recrutement centralisée, bourses d'échanges de collaborateurs à temps partiel et outil d'IA de consultation juridique professionnelle. Un dispositif complet, pensé comme un investissement collectif pour renforcer les compétences, fluidifier l'emploi et soutenir la croissance des offices.

## PILIER 4 – Plus d’unité professionnelle

*Pour faire naître un véritable corps commun, éthique, solidaire et respectueux.*

**Objectif :** Mettre fin aux divisions héritées de la fusion, tourner la page des conflits internes, et bâtir une profession unie autour d’une identité commune, apaisée et solidaire..

### 1. Commission nationale paritaire de rapprochement

Créer une commission nationale paritaire, composée à parts égales de membres issus des deux anciennes professions, chargée de mettre à plat les tensions, les incompréhensions et les non-dits.

Son rôle : établir un diagnostic lucide, produire un rapport partagé et proposer des mesures concrètes pour construire une identité commune dans le respect, loin des jeux d’influence et des calculs politiques.

### 2. Refonte du règlement intérieur de la Chambre nationale.

Réécrire entièrement le règlement intérieur, aujourd’hui déjà obsolète, pour en faire le socle d’une gouvernance équilibrée, respectueuse des deux anciennes professions, transparente et loyale. Ce nouveau texte, élaboré en concertation, garantira l’équité, la collégialité, et la fin des rapports de force internes.

### 3. Réouverture du dialogue avec les libres installés.

Mettre en place un groupe de travail national paritaire pour retisser le lien entre libres installés et professionnels issus de la profession historique. Objectif : sortir de l’opposition stérile, partager les réalités de terrain, et construire des passerelles respectueuses et équilibrées.

### 4. Rendre la discipline véritablement indépendante.

Tirer les leçons de trois années d’instrumentalisation disciplinaire : la procédure est trop souvent utilisée comme un levier politique ou personnel. Nous ouvrirons un dialogue avec les pouvoirs publics pour réformer le système et garantir une discipline impartiale, protectrice et indépendante, à l’abri des pressions locales ou nationales.

### 5. Renforcer l’indépendance et le rôle du Collège de déontologie.

Donner au Collège de déontologie une place centrale : instance nationale, indépendante, garante d’une lecture uniforme et apaisée des règles déontologiques. Son rôle doit être renforcé, ses avis rendus plus accessibles, afin de prévenir les interprétations locales abusives et limiter toute instrumentalisation politique de la déontologie.

## PILIER 5 – Plus d'égalité

*Pour faire du respect mutuel et de l'égalité une réalité vécue dans toutes les dimensions de la vie professionnelle.*

**Objectif :** La charte de l'égalité femmes-hommes a marqué une première étape. Il est temps d'aller plus loin, en lui donnant une portée concrète dans les pratiques et en élargissant cette exigence d'équité à l'ensemble des relations professionnelles: entre associés, collaborateurs, jeunes installés, femmes et hommes, issus de tous les parcours.

### 1. Binômes homme/femme obligatoires dans toutes les structures

La Présidence et la Vice-Présidence de toutes les instances nationales et régionales devront être confiées à un binôme homme/femme (ou femme/homme), sur la base d'une parité obligatoire inscrite dans les statuts.

### 2. Parité dans toutes les commissions

Toutes les commissions, groupes de travail ou délégations devront viser une composition paritaire ou une alternance équilibrée, pour garantir une représentation équitable et plurielle dans la gouvernance.

### 3. Observatoire de l'égalité

Création d'une instance permanente chargée de mesurer l'égalité femmes-hommes dans la profession, de publier des indicateurs annuels transparents et de formuler des recommandations. Elle servira à protéger les employeurs en donnant un cadre clair et objectif pour prévenir toute discrimination et garantir un exercice professionnel réellement égalitaire.

### 4. Charte pour des relations professionnelles éthiques

Adoption d'une charte nationale définissant les principes de respect, d'équité et de loyauté dans les relations de travail au sein des études, quel que soit le statut. Elle servira de référence pour prévenir les abus, apaiser les tensions et instaurer une culture professionnelle digne et saine.

### 5. Référent égalité indépendant

Désignation d'un référent extérieur et neutre, habilité à recevoir les signalements liés à des situations de discrimination, de harcèlement ou de conflit déontologique autour de l'égalité. Il pourra proposer des médiations, des recommandations ou des signalements aux instances compétentes.