



INFORMATIQUE & TELECOMS



IMPRESSION



MOBILIER



PAPETERIE



SERVICES GRAPHIQUES

# trait d'union

L'AVENIR DU BUREAU ET DU NUMÉRIQUE SE LIT ICI

## Bureau et numérique : comprendre aujourd'hui, anticiper demain

Entre flexibilité, innovation technologique et éco-responsabilité :  
comment les entreprises se préparent aux défis du futur du travail ?

### DOSSIER

Anticiper les grandes  
tendances du futur du  
bureau et du numérique

### SUCCESS STORY

Pierre-Yves Ménard,  
dirigeant d'ICÔNES

### JURIDIQUE

Télétravail :  
les règles du jeu

**eben**

ENTREPRISES DU BUREAU  
ET DU NUMÉRIQUE

# DANS CE NUMÉRO

04

## Dossier

Anticiper les grandes tendances du futur du bureau et du numérique

12

## 2025

Les réformes clés à anticiper pour les entreprises

16

## Les Trophées IDET 2024

Six lauréats récompensés

18

## Success story

Pierre-Yves Ménard

20

## Au fil du droit

Télétravail : les règles du jeu

24

## Juridique

Rappels sur la fusion des branches et les entreprises de la branche

27

## Agenda

## trait d'union

Le magazine des professionnels du bureau et du numérique

Directeur de la publication : Arnaud Velthuizen

Rédaction : Cécile Leduc, Valentine Zabarino, Corentin Prelot

Photos : Adobe Stock

Maquette : Ad'on Communication

 69 rue Ampère 75017 Paris

 Tel : 01 42 96 38 99

 [contact@federation-eben.com](mailto:contact@federation-eben.com)

L'actualité de votre métier en continu ! à suivre sur [federation-eben.com](https://www.federation-eben.com) et sur les médias sociaux





## Construisons ensemble le futur du bureau et du numérique

*Arnaud Velthuizen*, Président

Les mutations du monde du travail s'accroissent : hybridation des espaces, IA, durabilité numérique, cybersécurité... Ce numéro de Trait d'Union tente d'explorer les grandes tendances 2025-2028, avec un dossier spécial sur l'évolution des bureaux et du numérique, les enjeux de la souveraineté numérique et l'impact croissant de l'automatisation.

Nous donnons également la parole aux acteurs du secteur : Pierre-Yves Ménard, dirigeant d'ICÔNES, qui partage son parcours et sa vision du marché de l'imprimerie, tandis que notre rubrique juridique décrypte les règles du télétravail et de la fusion des branches. Enfin, nous vous proposons un

retour sur les Trophées IDET 2024 qui mettent à l'honneur les innovations en environnement de travail.

Nous souhaitons faire de Trait d'Union un espace d'échange : alors n'hésitez pas à réagir aux articles, à proposer vos expériences et partagez vos idées. Votre regard enrichit notre communauté et renforce notre mission : connecter, informer et inspirer.

Écrivez-nous à [contact@federation-eben.com](mailto:contact@federation-eben.com) et participez activement à la représentativité de votre secteur dans le futur du bureau et du numérique

Bonne lecture !

## Partenaires





## **Anticiper les grandes tendances du futur du bureau et du numérique**



**Anticiper les grandes tendances numériques dans l'univers du bureau est un défi, mais certaines évolutions s'imposent déjà. Cinq tendances clés émergent : le travail hybride s'installe durablement, l'IA et l'automatisation transforment les processus, la durabilité numérique devient essentielle, la collaboration immersive redéfinit les interactions, et la souveraineté numérique s'impose comme un enjeu stratégique pour les entreprises.**

## **Vers un travail hybride et flexible : le télétravail durable et le bureau de demain**

Il est flagrant que la pandémie de COVID-19 a accéléré une transformation déjà en cours dans le monde du travail, remettant en question l'organisation traditionnelle et soulevant de nouvelles problématiques.

### **Le télétravail : des enjeux croissants et durables**

On constate une hybridation du travail, lequel désormais combine télétravail et présence au bureau, offrant aux employés la flexibilité de travailler depuis différents lieux. Cette tendance s'accompagne d'une transformation des espaces de bureau, qui deviennent plus flexibles et adaptés aux nouvelles formes de collaboration. Cette tendance se traduit par une plus grande liberté dans le choix du lieu de travail, une optimisation des espaces avec des surfaces souvent réduites, une recherche d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle, ainsi qu'une digitalisation croissante du travail grâce à l'adoption d'outils collaboratifs.

### **Les bureaux de demain se réinventent en espaces de rencontres, d'échanges et d'innovation, où chaque mètre carré est optimisé pour favoriser la collaboration et stimuler la créativité.**

Face à cette hybridation, plusieurs enjeux se dessinent. L'adaptation des espaces de travail devient une priorité pour les dirigeants, tandis que l'accompagnement des salariés dans la gestion du changement s'avère essentiel. Par ailleurs, il est plus que jamais nécessaire de renforcer la culture d'entreprise, malgré l'essor du télétravail. L'équité entre les salariés doit

être garantie et l'inclusion activement promue. Enfin, la digitalisation du travail implique de répondre à des exigences accrues en matière de sécurité et de confidentialité des données.

### **L'hybridation du travail : quels impacts envisager d'ici 2028 ?**

Le travail hybride tend à devenir la norme pour la majorité des entreprises, avec un nombre moyen de jours télétravaillés qui devrait se stabiliser autour de deux jours par semaine. Parallèlement, les espaces de bureau évoluent afin de fidéliser les salariés, de veiller à leur bien-être et de stimuler leur productivité. La transformation des bureaux en lieux de rencontres, d'échanges et d'innovation devrait ainsi se généraliser, en particulier dans les grands comptes et les ETI.

L'adoption du flex office se répand également, permettant une réduction des surfaces de bureau de 20 à 30 % sur la base de deux jours de télétravail hebdomadaires. Dans le même temps, les entreprises investissent dans des outils et des technologies pour optimiser l'utilisation de l'espace. Cette intégration technologique prend de l'ampleur, notamment avec l'intelligence artificielle, qui automatise de nombreuses tâches et améliore la gestion des espaces et la collaboration à distance. La réalité virtuelle et augmentée vient également faciliter les échanges au sein des équipes.

Le bien-être et la durabilité deviennent des priorités stratégiques, les entreprises cherchant à attirer et fidéliser de nouveaux talents. Cela se traduit par une refonte des espaces de travail, privilégiant des aménagements éco-conçus et durables. Les ressources humaines jouent un rôle clé dans l'intégration du travail hybride, à travers l'adaptation des contrats, des processus d'onboarding et des modalités de télétravail. De nouvelles méthodes d'évaluation des performances et de gestion des carrières émergent, avec un accent mis sur les compétences digitales, l'autonomie et des indicateurs adaptés à la digitalisation croissante du travail.

## **L'automatisation et l'IA impactent le quotidien des dirigeants**

Sans céder à l'engouement parfois béat autour de l'intelligence artificielle (IA) et de l'automatisation, les dirigeants disposent désormais d'outils de plus en plus puissants pour optimiser les processus décisionnels, améliorer l'analyse des données et renforcer l'efficacité opérationnelle globale de l'entreprise. Les perspectives s'annoncent prometteuses, notamment grâce à l'automatisation des tâches répétitives, à l'analyse prédictive qui facilite la prise de décision, à une personnalisation plus poussée des services et à une optimisation des ressources.

## **Les trois prochaines années devraient marquer un tournant décisif dans l'adoption de l'IA.**

Cependant, les gouvernances doivent apprendre à maîtriser ces technologies. L'enjeu est d'en tirer pleinement parti sans perdre le contrôle sur les processus, en veillant à ce que les gains de productivité n'empiètent pas sur la qualité des décisions humaines. Cette transformation exige l'intégration d'outils véritablement créateurs de valeur, ainsi que la préparation, l'accompagnement et la formation des équipes. Il est également nécessaire d'instaurer des pratiques éthiques, de renforcer la sécurité des données et d'assurer un équilibre intelligent entre l'homme et la machine.

Les trois prochaines années devraient marquer un tournant décisif dans l'adoption de l'IA. Les outils deviendront plus accessibles et intuitifs, au-delà des seuls experts IT. La prise de décision sera accélérée grâce à des algorithmes de plus en plus performants, avec une amélioration notable de la productivité déjà constatée par

84 % des dirigeants. Par ailleurs, l'automatisation avancée s'étendra à des tâches de plus en plus complexes, tandis que l'expérience client sera renforcée par des outils de personnalisation et d'analyse prédictive.

Enfin, les entreprises devront trouver un juste équilibre entre innovation et responsabilité, en intégrant l'éthique dans la gouvernance de l'IA, malgré des réglementations plus souples aux États-Unis qu'en Europe. Cette évolution entraînera une transformation profonde des compétences, plaçant la formation continue au cœur des priorités stratégiques des dirigeants.

## **La durabilité numérique : vers une économie plus responsable**

Concilier performance économique et politique éco-responsable peut sembler paradoxal pour les dirigeants, souvent tiraillés entre exigences de rentabilité et impératifs écologiques. Pourtant, la durabilité numérique s'impose aujourd'hui comme une tendance incontournable, soulevant des questions essentielles sur l'impact environnemental et social de la digitalisation des activités.

Cette approche vise à réduire l'empreinte écologique des technologies numériques tout en maximisant leurs bénéfices sociaux et économiques. Les dirigeants doivent donc se concentrer sur plusieurs priorités : optimiser l'efficacité énergétique des infrastructures numériques, notamment en matière de stockage des données, développer des pratiques de conception web écoresponsables, promouvoir l'économie circulaire dans le secteur IT, et intégrer des considérations éthiques dans le processus de digitalisation.

## **Concilier performance économique et politique éco-responsable peut sembler paradoxal pour les dirigeants.**

Adopter une telle politique ne se limite pas à un engagement écologique, mais répond également à des enjeux financiers et sociaux. Il s'agit de réduire l'empreinte carbone de l'entreprise, de gérer de manière responsable les déchets électroniques, de garantir l'équité et l'accessibilité numériques, de promouvoir la transparence et la responsabilité dans le secteur des technologies, et enfin, d'intégrer la durabilité dans les processus d'innovation numérique.

### **Quelles perspectives à court terme pour la durabilité numérique ?**

Les entreprises s'orientent de plus en plus vers l'adoption généralisée de pratiques durables. Sous la pression croissante des législateurs et des attentes liées à la marque employeur, la majorité d'entre elles devraient, d'ici deux à trois ans, intégrer des politiques de gouvernance de l'intelligence artificielle prenant en compte des critères de durabilité. Dans cette dynamique, des datacenters « green » verront le jour, respectant des normes écologiques strictes et utilisant des énergies renouvelables.

La réglementation et le reporting deviennent également des leviers importants avec la mise en place de la directive CSRD, qui impose des exigences renforcées en matière de reporting RSE. Ce cadre réglementaire pourrait bien stimuler l'innovation et encourager l'intégration de la durabilité comme véritable moteur de performance. Dans ce contexte, le partage de bonnes pratiques au sein des fédérations et associations professionnelles sera essentiel, notamment pour soutenir les entreprises disposant de ressources limitées.

Par ailleurs, l'économie circulaire et la gestion des déchets électroniques vont prendre de l'ampleur, notamment avec la montée en puissance du « droit à la réparation » qui facilitera l'adoption de pratiques telles que l'utilisation d'équipements reconditionnés. Cette logique s'étendra aussi aux plateformes en ligne, où les pratiques de conception web écoresponsables deviendront la norme, accompagnées d'une

optimisation des performances et d'un hébergement respectueux de l'environnement.

L'intelligence artificielle jouera également un rôle clé en matière de durabilité, en permettant d'améliorer l'efficacité énergétique et en développant des solutions capables de surveiller et de réduire l'empreinte carbone des entreprises. Cette transition vers des pratiques plus responsables s'accompagne d'une demande croissante des consommateurs, notamment les jeunes générations, qui exigent des marques qu'elles prennent des mesures concrètes pour relever les défis environnementaux et sociétaux. En France, 86 % des consommateurs attendent des engagements forts en matière de durabilité.

### **La collaboration immersive : redéfinir l'interaction dans le futur du bureau**

La collaboration immersive s'impose progressivement comme une réponse innovante aux défis du travail hybride, même si certains en ignorent encore les contours. En mobilisant des technologies telles que la réalité virtuelle (VR), la réalité augmentée (AR) et la réalité mixte (MR), elle vise à créer des expériences de travail collaboratif plus interactives et engageantes, dépassant les limites des échanges traditionnels.

Cette tendance redéfinit les priorités des dirigeants d'entreprise, avec la nécessité de développer des espaces de travail virtuels partagés, de favoriser des interactions plus naturelles entre collaborateurs distants, de permettre la visualisation et la manipulation de données complexes en 3D, et de mettre en place des dispositifs de formation et de simulation immersives.

Les enjeux sont multiples et nécessitent une attention particulière. L'adoption de ces technologies immersives doit s'accompagner d'une garantie d'accessibilité et d'inclusivité pour tous les collaborateurs, tout en assurant la sécurité et la confidentialité des données. Il sera également essentiel de maintenir un équilibre



entre les interactions humaines et l'immersion technologique, tout en développant de nouvelles compétences dites « phygiales », alliant le physique et le numérique.

### **La collaboration immersive s'impose progressivement comme une réponse innovante aux défis du travail hybride.**

À court terme, plusieurs impacts concrets sont à anticiper. Les outils de collaboration immersive devraient se démocratiser, devenant plus accessibles pour les salariés comme pour les PME. Les espaces de travail évolueront, avec l'intégration de zones dédiées aux expériences immersives, mêlant environnements physiques et virtuels. L'intelligence artificielle, associée à la collaboration immersive, facilitera les interactions et accélérera la prise de décision, grâce notamment à l'émergence d'assistants virtuels personnalisés.

La réalité mixte deviendra également un pilier des environnements de travail hybrides, rendant les échanges entre collaborateurs présents et distants plus fluides et réalistes. Enfin, les formations immersives connaîtront un essor, avec un usage croissant des jumeaux numériques pour simuler des scénarios complexes et soutenir la prise de décision. Face à cette évolution rapide, les entreprises devront s'adapter en recherchant des profils dotés de compétences immersives et en réinventant leur culture d'entreprise, pour favoriser l'engagement et l'empathie virtuelle.

### **La souveraineté numérique : un enjeu pour l'avenir du bureau**

Avec la généralisation du RGPD et l'émergence de réglementations internationales de plus en plus strictes, la souveraineté numérique s'impose comme une priorité majeure pour les

entreprises au cours des trois prochaines années, en particulier dans l'univers du bureau. Ce concept désigne la capacité des organisations à contrôler pleinement leurs outils numériques, leurs données et leurs infrastructures IT, tout en préservant leur indépendance vis-à-vis des fournisseurs situés en dehors de la France ou de l'Union européenne.

Pour répondre à cet enjeu, les entreprises devront se concentrer sur plusieurs axes stratégiques. Il s'agira d'assurer un contrôle rigoureux des données professionnelles et des communications internes, d'adopter des solutions de collaboration et de productivité souveraines, de renforcer la sécurité des infrastructures IT face aux risques d'ingérences extérieures, et de veiller à la conformité avec les réglementations locales, nationales, européennes ou internationales sur la protection des données.

Les décideurs seront confrontés à des défis complexes : réduire leur dépendance aux outils étrangers, notamment américains, protéger les informations sensibles, garantir la continuité des activités face aux cybermenaces, trouver un équilibre entre performance et exigences de souveraineté, et enfin, sensibiliser les employés aux enjeux cruciaux de la souveraineté numérique.

### **La souveraineté numérique s'impose comme une priorité majeure pour les entreprises.**

À brève échéance, plusieurs évolutions sont à prévoir. On assistera à une adoption croissante de suites bureautiques souveraines, particulièrement dans les grandes entreprises et les administrations publiques, avec le développement de solutions open source personnalisables. La sécurité des communications sera également renforcée

par la généralisation d'outils de messagerie et de visioconférence chiffrés, fournis par des éditeurs européens ou nationaux.

La question du cloud souverain suscite aussi des attentes fortes. Des investissements massifs dans des infrastructures nationales devraient être engagés dans les deux à trois prochaines années, potentiellement via la création de consortiums d'entreprises visant à développer des solutions communes.

Par ailleurs, les organisations devront renforcer la formation et la sensibilisation de leurs équipes en intégrant des modules dédiés à la souveraineté numérique. Certaines pourraient même désigner des « champions de la souveraineté » pour diffuser les bonnes pratiques au sein des équipes. Enfin, les pratiques de travail évolueront vers des politiques de gestion des accès de type « Zero Trust » et des modèles de collaboration alignés avec les principes de souveraineté numérique.

### **Agilité, capacité d'adaptation et Darwinisme digital**

En conclusion, ces cinq tendances majeures - travail hybride, automatisation et IA, durabilité numérique, collaboration immersive et souveraineté numérique - façonneront profondément l'avenir du bureau et du numérique entre 2025 et 2028.

Les entreprises qui sauront anticiper et s'adapter à ces évolutions seront les mieux positionnées pour prospérer dans ce nouvel environnement de travail en constante mutation. En quelque sorte les vainqueurs auront transformé des contraintes en opportunité, tel est le Darwinisme à l'ère digitale ! ●

---

*Article rédigé par Cécile LEDUC en collaboration avec Pierre MORGAT Ph.D., Docteur en Sciences de Gestion - Paris II Panthéon Assas*





leasecom.fr

# C'est l'occasion de *re*faire du neuf.

**Neuf.**



*re* **Neuf.**



Souplesse  
de financement

1



Évolutivité des contrats  
dès le 1<sup>er</sup> mois

2



Respect des Normes  
environnementales

3



Gestion circulaire des actifs

4

2025

# Les réformes clés à anticiper pour les entreprises

**L'année 2025 s'annonce riche en évolutions législatives et réglementaires pour les entreprises. Si certaines de ces nouveautés ont un impact transverse et toucheront donc l'ensemble des adhérents EBEN (le cas échéant sous conditions de seuils), d'autres réformes ont une visée plus sectorielle. Dressons un état des lieux de ce qui vous attend.**

## **Le partage de la valeur comme mot d'ordre**

La loi relative au partage de la valeur qui a été promulguée fin 2023 va produire tous ses effets dès cette année. En effet, les entreprises répondant aux conditions prévues par la loi devront pour certaines prévoir obligatoirement un dispositif de partage de la valeur lorsqu'elles n'y étaient déjà pas contraintes (les entreprises de 11 à 49 salariés réalisant un bénéfice net fiscal d'au moins 1%). D'autres entreprises devront envisager les modalités de partage de la valeur en cas de résultats exceptionnels (les entreprises de plus de 50 salariés, qui prévoient dans leurs entreprises un dispositif d'intéressement n'incluant déjà pas une modalité de partage exceptionnel). Sur ce second point, seule une obligation d'ouverture de négociation est imposée, depuis le 30 juin 2024.

## **CSRD et reporting extra financier**

Produisant ses premiers effets depuis janvier 2024, la directive CSRD a fait beaucoup parler d'elle. En réalité, elle ne concernera que très peu d'adhérents EBEN au regard de ses seuils (250 salariés ; 25 millions d'euros de bilan ; 50 millions de chiffres d'affaires) dont au moins

deux doivent être remplis. A partir de 2027, s'ajouteront l'ensemble des PME cotées sur un marché réglementé.

Succinctement, cette directive vient poser un principe de reporting sur des éléments extra-financiers, qui viendra comprendre douze normes génériques à tous les secteurs (comprenant des informations transversales, sociales, environnementales et relatives à la gouvernance), des normes additionnelles spécifiques au secteur d'activité, et toute autre information spécifique pertinente.

Ce reporting fera l'objet d'une section distincte au rapport de gestion de l'entreprise, et devra être certifié par un commissaire aux comptes.

A noter qu'une directive « CSDD » relative au devoir de diligence raisonnable et allant plus loin que la CSRD sur les obligations relatives à la RSE a été conclue par l'UE en juillet 2024. Le seuil d'entrée des entreprises concernées est néanmoins de 1000 salariés et 450 millions de chiffre d'affaires.

Nous invitons vivement les entreprises à s'inscrire sur le site portail-rse.beta.gouv.fr pour connaître en quelques clics toutes les obligations relatives à la RSE qui concernent leur entreprise.



### **Les nouvelles classifications pour les adhérents EBEN**

Enfin, la révision des classifications de branche est arrivée à son terme ! Cet accord daté du 4 décembre 2024 a fait l'objet d'une quasi-unanimité des partenaires sociaux puisque seul la CGT n'a pas été signataire de l'accord.

Si à première vue, l'échelle de classification, les niveaux et coefficients et par conséquent les catégories de salariés restent identiques, ce nouvel accord vient tout de même opérer un changement de paradigme profond. En effet, l'ancien accord se bornait à donner des critères généraux et à donner des positionnements d'emplois sur une grille. Désormais, il faudra passer par une approche dite critérielle, en vertu de laquelle l'emploi d'un salarié est évalué en nombre de points à l'aune de 3 critères : Connaissances/Technicité ; Autonomie ; Responsabilité. La somme de points résultants de cette évaluation donnera alors le positionnement du salarié sur l'échelle, qui comme dit précédemment reste inchangée.

Une cartographie indicative d'emplois « repères » est cependant visée en annexe

de l'accord pour aiguiller les entreprises, en prépositionnant certains métiers sur la base d'un descriptif. De même, une grille de lecture et un glossaire aident les entreprises à qualifier et noter les emplois qu'elles englobent au regard des trois critères classants.

Ce travail de modernisation aura vocation à s'appliquer à l'intégralité des entreprises relevant de la convention collective EBEN (CCN 3252 IDCC 1539) une fois étendu (l'extension étant à attendre autour de l'été 2025) et moyennant une période transitoire de 18 mois pendant laquelle les entreprises pourront se mettre en conformité en migrant vers ce nouveau système de classification.

### **Un renforcement des mesures de cybersécurité via la directive NIS 2**

Le cas de la directive NIS-2, dont la transposition en droit français désormais hors délai devrait intervenir dans le premier trimestre 2025, est un peu plus particulier. D'un point de vue formel et en analysant les seuils et secteurs d'activités visés dans la directive et ses annexes, seul un nombre très résiduel d'adhérents d'EBEN, pour ainsi dire aucun, est concerné.

En revanche, par le jeu des marchés publics, des chaînes de sous-traitance, et évidemment des prestataires informatiques ayant des clients concernés par la directive, les obligations de cette dernière impacteront bien plus d'entreprises que celles qui y sont juridiquement tenues.

Les obligations de la directive NIS-2 tiennent essentiellement en une sécurisation accrue des systèmes d'informations sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, ce incluant les relations avec les prestataires, fournisseurs. Leurs niveaux de sécurité devront être audités et des mesures appropriées devront être prises au cas par cas. Un détail précis des mesures sera publié lorsque le texte de loi sera définitivement adopté.

Cette directive constitue, au-delà d'être une contrainte, une opportunité de business pour les adhérents EBEN du secteur de l'IT/cybersécurité. Ces mêmes adhérents verront également une opportunité de business dans l'entrée en vigueur le 17 janvier 2025 du règlement DORA, sur lequel notre avocat partenaire Eric Barbry, associé au sein du cabinet Racine, a rédigé un article lors du numéro précédent.

### **Règlement déforestation : premières échéances en vigueur**

Le règlement européen relatif à la lutte contre la déforestation est entré en vigueur le 30 décembre dernier. S'il vise essentiellement les fabricants de produits conçus à base de bois comme matières premières, il impacte également les distributeurs (pour ce qui nous concerne, de produits de papeterie et de mobilier de bureau) s'ils sont metteurs sur le marché européen.

Le règlement dresse ainsi toute une liste de produits dont la commercialisation dans l'UE est interdite, sauf à justifier être zéro déforestation (à compter d'une production au 30 décembre 2020), être produits conformément à la législation du pays de production, et à faire l'objet d'une déclaration de diligence raisonnée, qui porte notamment sur la géolocalisation des parcelles dont la matière première est issue, et des informations de conformité sur les deux premiers critères.

Ainsi, à l'instar de la loi AGEC et les filières de responsabilité élargie du producteur, si le distributeur n'est pas directement concerné, il doit veiller à ce que les produits qu'il met sur le marché soient conformes à la réglementation.

### **Poursuite du calendrier sur la fin du RTC pour les télécoms**

L'arrêt du réseau cuivre et du RTC engagés depuis 2018 vont se poursuivre avec une nouvelle étape franchie en 2025. Les premiers lots de fermetures hors expérimentations seront mis en œuvre à partir du 31 janvier.

Cela suppose que les entreprises établies sur ces lots qui n'ont toujours pas opérés leur transition vers des solutions basées sur l'infrastructure fibre seront en besoin. De nouveau, les entreprises exerçant dans le domaine des télécoms doivent voir cette étape comme une opportunité de business.

Veillez noter que l'ensemble des évolutions évoquées ici ont fait l'objet d'articles autonomes du service juridique, qui sont accessibles sur le site internet de la Fédération pour tous les adhérents.

Bien entendu, il nous est impossible de résumer l'ensemble des réglementations entrées en vigueur ou à venir dans cet unique article. Vous pourrez néanmoins compter sur la fédération EBEN pour continuer à vous informer via son site, ses newsletters ou les futurs numéros de traits d'union sur les sujets suivants :

- Directive transparence salariale (entrée en vigueur au 1er juin 2026) ;
- Devoir de vigilance des entreprises en matière de durabilité (transposition de la directive en droit français au plus tard en juin 2026) ;
- Mise en œuvre de la facturation électronique (entrée en vigueur au 1er septembre 2026 pour les ETI, et 1er septembre 2027 pour les PME) ;
- Passeport numérique des produits (entrée en vigueur en 2027).

Le service juridique reste par ailleurs à votre disposition en cas de questions sur quelque réglementation, qu'elle soit visée ou non dans cet article. ●



PRÉVOYANCE COLLECTIVE - ENTREPRISES DU BUREAU & NUMÉRIQUE

# Vos salariés sont-ils **vraiment** bien couverts ?

**Toute l'expérience de Lourmel en prévoyance collective, dédiée aux entreprises du Bureau & numérique**

**Vos besoins en prévoyance diffèrent selon le statut de vos salariés.** Une couverture non adaptée vous engage et peut avoir des conséquences sur votre trésorerie. **Lourmel vous permet de construire une solution en prévoyance clé en main**, pour tous vos salariés et 100 % conforme à vos obligations employeur.

**Votre conseiller commercial vous accompagne dans votre bilan de protection sociale !**  
**Contactez-le au 0 809 10 28 08\*** / ✉ [contact-entreprises@lourmel.asso.fr](mailto:contact-entreprises@lourmel.asso.fr)

Toutes les infos sur [www.lourmel.com](http://www.lourmel.com) | Suivez-nous sur [Linkedin.com/company/groupe-lourmel](https://www.linkedin.com/company/groupe-lourmel)

\* Service gratuit + prix d'un appel

**Lourmel**, partenaire de la protection sociale des industries du message imprimé et digitalisé **depuis plus de 70 ans.**



**LOURMEL**

Agir ensemble pour mieux vous protéger

# Les Trophées IDET 2024

## Six lauréats récompensés



**L'IDET, l'association représentant la filière des environnements de travail, dévoile le palmarès 2024 des « Trophées de l'IDET », palmarès de référence de la filière visant à récompenser les innovations, réalisations et solutions qui participent à une meilleure qualité de vie au travail. Les Trophées sont une opportunité unique pour les nommés, comme les lauréats, de bénéficier d'une mise en lumière auprès de toute la profession. À noter qu'Arnaud Velthuizen, le président de la Fédération EBEN, faisait partie du jury de cette édition, contribuant ainsi à la sélection des projets les plus remarquables.**

### Les Trophées de l'IDET

Créé par l'IDET et co-produits par Weyou, les Trophées IDET permettent chaque année de récompenser les meilleurs professionnels de l'environnement de travail. S'affirmant comme l'événement phare de la filière, les Trophées de l'IDET ont lieu chaque année et représentent une opportunité unique pour les nommés et les lauréats de bénéficier d'une mise en lumière de leurs innovations, auprès de toute la profession.

### Qui sont les lauréats de cette édition ?

Pour cette 18ème édition, six lauréats ont été récompensés :

- **Impact environnemental : MACIF**

La MACIF a lancé un projet écologique en créant des micro-forêts sur son campus immobilier, avec l'aide de ses collaborateurs. En octobre 2023, une centaine de salariés a planté 6 000 arbres sur 2 000 m<sup>2</sup>, contribuant ainsi à un environnement de travail plus agréable



## Qui est l'IDET ?

Les Directeurs de l'environnement de travail (DET) sont les gestionnaires avertis des environnements de travail, maîtrisant les coûts et orchestrant la gestion immobilière et énergétique des entreprises. L'IDET est l'association professionnelle représentant la filière des environnements de travail. Rassemblant plus de 2000 adhérents, elle

oeuvre à la professionnalisation et à la promotion du métier de directeur/responsable des environnements de travail. A ce titre, elle a la légitimité pour prendre part à tous les débats liés au travail : santé et bien-être des salariés, nouvelles organisations des espaces de travail, rapport au numérique, mobilité, aménagement du territoire, sécurité, etc.

et à un engagement collectif pour la cause environnementale.

### • Diversité et inclusion : Danone et Bureaux du Coeur

Danone a rejoint l'initiative Bureaux du Coeur fin 2023, offrant un refuge aux personnes en précarité en leur permettant de passer la nuit ou le week-end dans leurs locaux. Cette action vise à offrir un moment de répit pour aider ces personnes à se réinsérer socialement, avec la participation active des collaborateurs.

### • Services aux collaborateurs : Roche et Onet

Onet a mis en place l'initiative Attractive Workplace sur le site de Roche Meylan pour améliorer le bien-être des employés et renforcer la cohésion d'équipe. À travers des supports variés, comme un JT, l'objectif est de créer du lien entre collaborateurs, contribuant ainsi à une meilleure expérience de travail et à la performance.

### • Start-up de l'année : MyFoodCourt

MyFoodCourt révolutionne la restauration en entreprise en offrant des solutions locales, sur mesure et accessibles partout en France, via des points de restauration sur site comme des frigos connectés ou foodtrucks. Ce modèle soutient directement l'économie locale, avec plus de 85 % du chiffre d'affaires revenant aux commerces locaux.

### • Équipe environnements de travail de l'année : Orange Tolosa

L'équipe d'Orange Tolosa se distingue par sa gestion de site axée sur la proximité, la bienveillance et un service premium aux salariés. Le campus, avec ses espaces dynamiques et ses outils innovants, favorise le bien-être des

1 450 collaborateurs en leur offrant des services adaptés et de qualité.

### • Coup de coeur du jury : Armonia

Armonia a créé une direction dédiée à l'environnement de travail en 2023, en réponse aux attentes croissantes de ses collaborateurs. L'objectif est de garantir des services de qualité pour tous les employés et de fédérer les équipes autour de l'aménagement de leur futur siège à Paris. Ce projet inclut également le regroupement des fonctions supports de plusieurs sociétés du groupe.

Les professionnels ont déposé leur dossier de candidature entre juin et septembre. A l'issue du Grand Oral, le jury composé de 13 experts représentants de l'environnement de travail, des services et des ressources humaines ont retenu 15 finalistes dont les dossiers ont été présentés au vote d'un public de professionnels réunis dans le cadre du salon Workplace Meetings à Cannes. La note ainsi obtenue comptant pour 50% de la note finale.

« Les projets primés lors de cette 18ème édition des Trophées témoignent du dynamisme et de la capacité d'innovation des environnements de travail, qui s'engagent pleinement en faveur de l'inclusion, de la responsabilité sociétale et du bien-être des équipes. Avec plus d'un million de professionnels mobilisés en France, la filière des environnements de travail joue un rôle stratégique face aux enjeux contemporains, qu'il s'agisse de répondre aux attentes des collaborateurs, d'optimiser les ressources énergétiques ou de réduire l'impact environnemental des entreprises », affirme Séverine Pilverdier, présidente de l'IDET. ●

Pierre-Yves MENARD • ICÔNES

## Chaque journée est source d'apprentissage

Dans ce numéro, nous avons demandé à Pierre-Yves Ménard, dirigeant de l'imprimerie Icônes à Caudan (56) de répondre à nos questions. Il nous a parlé de son parcours dans l'industrie automobile avant de découvrir l'entrepreneuriat.



### • Pouvez-vous nous parler de votre cursus professionnel ?

Diplômé d'Arts et Métiers en ingénierie, j'ai débuté ma carrière par une brève expérience en papeterie avant de rejoindre un grand groupe de construction automobile français. Pendant 30 ans, j'ai évolué au sein de différents services : Production automobile, Achats, et enfin la Gestion, où j'étais chargé de l'analyse des coûts.

En 2021, j'ai saisi l'opportunité d'un plan de départ avec une idée en tête : reprendre une entreprise. Pour concrétiser ce projet, j'ai suivi une formation au sein du CRA (Association Cédants et Repreneurs d'Affaires) avant de chercher l'occasion. Mon objectif était clair : revenir dans l'Ouest, Bretagne ou Pays de la Loire, et retrouver un secteur industriel en cohérence avec mon parcours. J'ai finalement trouvé Icônes, une imprimerie réunissant l'industrie et mon envie d'entreprendre.

### • Vous êtes le dirigeant de l'imprimerie Icônes, pouvez-vous nous présenter la société ?

Icônes est une entreprise de l'imprimerie de labour, elle représente 75 personnes pour environ 10 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2024.

Nous avons 2 canaux de clientèle distincts :

- nos clients traditionnels : entreprises, agences de

communication, associations accompagnées par nos commerciaux qui tissent une relation de proximité avec eux ;

- l'impression à la demande (web-to-print). Chaque jour, nous recevons des commandes entièrement intégrées dans un flux digital : elles arrivent directement sur nos machines pendant la nuit, sans intervention humaine pour leur préparation. Cette partie fonctionne sur de la sous-traitance pour de grandes plateformes reconnues. Nous avons à cœur d'allier le métier d'imprimeur traditionnel à un modèle industriel optimisé, basé sur un flux de production en continu, parfois en décalage avec certaines pratiques de la profession.

De plus, nous offrons une large gamme de produits, allant du covering de voiture aux panneaux de chantier, en passant par les bâches, ou encore les objets publicitaires personnalisés.

### • Avez-vous des projets de développement ?

Début 2025, nous lancerons une offre de goodies en partenariat avec d'autres prestataires. Nous souhaitons nous positionner pour apporter des solutions à nos clients qui ont ce besoin. Ne pouvant pas tout produire en interne, nous misons sur des partenariats français et européens afin de proposer une large gamme de produits.

Un autre axe de développement concerne l'impression textile, un service pour lequel nous avons reçu des demandes. Nous envisageons de l'intégrer en 2025, en adoptant la même logique de flux de commandes automatisé.

Notre objectif reste inchangé : assurer notre croissance en essayant d'avoir une longueur d'avance sur les tendances du marché.

### • Quels enseignements tirez-vous des

### **crises successives que l'on a connues ?**

Je n'étais pas encore dirigeant d'icônes lors du Covid, mais l'entreprise a maintenu son activité grâce à ses clients Internet, qui passaient des commandes malgré le confinement. En revanche, l'activité des clients traditionnels, principalement des entreprises, s'est arrêtée en raison des fermetures. Cette crise a démontré l'importance d'avoir 2 canaux de clientèle pour assurer la résilience de l'entreprise.

Concernant l'inflation, nous faisons face à une hausse des coûts que nous devons inévitablement répercuter sur nos clients. Toutefois, dans un contexte économique tendu, il devient difficile de justifier ces ajustements tarifaires.

Enfin, la guerre en Ukraine a eu un impact majeur sur le secteur. Le prix du papier, historiquement bas, a plus que doublé, tandis que la facture d'électricité a doublé entre 2022 et 2023. Même si notre activité n'est pas la plus énergivore, ces hausses pèsent lourdement sur la trésorerie et les résultats, et en fait, un sujet clé à surveiller de près.

### **• Quels sont les enjeux du marché selon vous ?**

Selon moi, plusieurs enjeux majeurs impactent le marché de l'imprimerie.

Tout d'abord, le secteur fait face à une forme de désamour du support papier, souvent pointé du doigt pour son impact environnemental. Pourtant, il est bon de rappeler que le tout-digital repose sur des infrastructures énergivores dont l'empreinte carbone est loin d'être négligeable. Si les nouvelles générations sont peut-être moins attirées par le papier, celui-ci continuera d'exister sous des formes plus premium, recherchées pour leur capacité à différencier nos clients auprès de leurs parties prenantes.

Le secteur connaît une transformation profonde. La réduction des volumes d'impression impacte directement les investissements et soulève une question : conserver une machine offset adaptée aux grandes séries ou basculer entièrement vers le numérique ? Si ce dernier est séduisant, il reste difficilement viable économiquement pour des volumes d'impression plus importants.

Enfin, l'industrialisation du métier représente un défi de taille. L'impression repose encore largement sur la main-d'œuvre, et l'automatisation des processus devient une nécessité pour optimiser les flux de production et gagner en compétitivité.

### **• Pouvez-vous nous partager une anecdote professionnelle ?**

Un jour, j'étais en Inde pour auditer une nouvelle

ligne de production chez un fournisseur. Un nouveau bâtiment avait été spécialement construit. A notre arrivée, nous avons observé que le toit du bâtiment était uniquement au-dessus de la ligne de production. C'est totalement incongru mais force a été de constater que leur ligne fonctionnait normalement mais dans des conditions totalement inenvisageables en Occident ; l'audit a par ailleurs été validé.

### **• Durant votre carrière, quel serait votre pire souvenir ? Et le meilleur ?**

Lorsque je travaillais aux Achats pour un grand constructeur automobile, je gérais notamment le transport maritime. Sur un flux Europe de l'Est-Maghreb, nous avons dû impérativement collaborer avec un fournisseur maghrébin pour des raisons politiques. Le défi était de taille : les entreprises locales n'avaient pas l'expérience nécessaire pour piloter un flux aussi complexe.

J'ai finalement réussi à associer un transporteur proche-oriental et un transporteur maghrébin : les bateaux étaient maghrébins, tandis que le pilotage du flux était assuré par le partenaire proche-oriental. Cela a permis de garantir la qualité et la fiabilité du transport maritime, malgré l'absence de gains financiers directs. Ce projet m'a appris à identifier les bons leviers de négociation et à naviguer dans un contexte où les enjeux économiques se mêlent aux considérations politiques.

Dans l'industrie, il n'est pas rare que des situations qui semblent catastrophiques deviennent, avec le recul, des souvenirs marquants. Par exemple, mon poste de responsable de production m'a enseigné l'humilité. Les machines fonctionnaient en permanence et si une journée se déroulait parfaitement avec des performances optimales et des objectifs atteints, le lendemain pouvait être catastrophique avec des pannes majeures perturbant ainsi la production.

### **• Que vous apporte la Fédération EBEN ?**

EBEN nous apporte des informations régulières, notamment sur le social et divers sujets liés au numérique. Nous restons attentifs à ces contenus, car nous cherchons à mieux comprendre un domaine qui n'est pas toujours évident pour nous.

### **• Avez-vous une devise ?**

Les choses sont simples.

Pourquoi ? Parce que c'est le travail du responsable d'essayer de rendre simples les choses complexes. ●

# Au fil du droit

## Télétravail : les règles du jeu

**Le télétravail s'est imposé comme une évidence avec le Covid. Depuis rares sont les entreprises qui ne mettent pas en place le télétravail même si certaines entreprises essaient d'en réduire l'importance.**

### Encadrement du télétravail ?

Tout est dit ou presque dans le Code du travail.

Commençons par définir le télétravail. Le Code du travail désigne comme télétravail « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Le télétravail ne doit donc pas être confondu avec du travail nomade. Pour le travail nomade, les règles seront fixées dans d'autres documents que ceux relatifs au télétravail (charte informatique par exemple).

Sur la forme, les choses sont assez souples. Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

En résumé, pour bon nombre de membres de la Fédération, le télétravail sera organisé soit via une charte, soit via un « autre moyen » ...

### Que mettre dans un accord ou une charte ?

Le Code précise que l'accord ou la charte

doivent comporter les éléments suivants :

- Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- Les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6 ;
- Les modalités d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail ;
- Les modalités d'accès des salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche à une organisation en télétravail.

Curieusement, le Code n'impose pas de contenu lorsqu'il n'y a ni accord ni charte. L'employeur définit les règles du jeu.

### Le Code du travail n'est pas le seul cadre applicable

Le Code du travail n'est pas le seul référentiel applicable, il y en a bien d'autres.

Evidemment, on pensera au RGPD et aux traitements des données de salariés surtout s'ils sont propres aux télétravailleurs. Dans ce cas, la politique de confidentialité des salariés devra être modifiée.

L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 relatif à la mise en œuvre réussie du télétravail précise d'ailleurs : « *Qu'il s'agisse d'outils fournis par l'employeur ou d'outils personnels du salarié, l'usage des outils numériques est encadré par l'employeur, auquel il incombe de prendre, dans le respect du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 sur la protection des données personnelles (RGPD) et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles du salarié en télétravail et celles traitées par ce dernier à des fins professionnelles. L'employeur informe le salarié en télétravail des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ces données et à leur confidentialité. Il l'informe également de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Il incombe au salarié en télétravail de se conformer à ces règles. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.* »

### La norme est de la partie...

Il n'y a pas que la loi dans la vie. Il y a aussi les normes. A titre d'exemple, la norme 27001 aborde (un peu timidement sans doute) le travail à distance. L'annexe A (référence A1- pour 6-7) précise que « *des mesures de sécurité doivent être mises en œuvre lorsque le personnel travaille à distance, pour protéger les informations accessibles, traitées ou stockées en dehors des locaux de l'organisation* »

Le télétravail apparaît donc bien un projet à part entière avec un peu de droit, un peu de données et un peu de technologie...

### Comment contrôler un télétravailleur ?

Le télétravail apparaît de toute évidence comme reposant sur la confiance. Mais comme disait Lénine, « La confiance n'exclut pas le contrôle ».

Un télétravailleur est supposé...travailler.

Donc le droit de contrôle de l'employeur est total à ceci près qu'il ne peut ni se rendre au domicile de son salarié qui reste un lieu privé, ni lui demander d'installer une caméra qui le filmerait en permanence pour s'assurer qu'il est bien actif ou encore d'enregistrer ses faits et gestes numériques via des outils de type screen control ou keylogger.

Le contrôle ne peut donc être que sur la réalité du travail produit d'une part et des données techniques d'autre part. C'est là que la charte des systèmes d'informations et les règles de contrôle de l'employeur prennent tout leur sens notamment quand il s'agit de les adapter au télétravail. ●

**Le Code du travail n'est pas le seul référentiel applicable, il y en a bien d'autres.**



# L'avenir du secteur de l'aménagement professionnel passe par le digital

C'est une évidence aujourd'hui de dire que le numérique a bouleversé de nombreux secteurs, et le marché du mobilier de bureau ne fait pas exception.

Les outils d'aide à la vente, autrefois limités à des brochures et des visites de show-room, se sont transformés sous l'impulsion de la technologie digitale. Ces innovations offrent aux vendeurs et aux acheteurs des expériences enrichies, personnalisées et plus efficaces. Nous allons explorer les multiples facettes de l'impact du numérique sur l'aide à la vente dans ce secteur très technique.

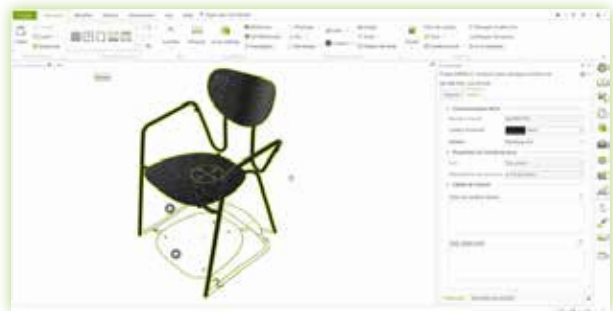
Les technologies numériques ont redéfini les interactions entre les vendeurs et leurs clients. L'apparition de plates-formes en ligne permet d'accéder à une gamme plus large de produits accompagnés de descriptifs détaillés, d'avis clients, d'images. Les catalogues virtuels remplacent peu à peu les supports papier, avec des options interactives comme la personnalisation des produits en temps réel.



La configuration de produits en 3D est devenue un outil indispensable, qui permet aux utilisateurs de sélectionner des meubles adaptés à leur besoin et à leurs contraintes spécifiques. Ces solutions rendent le processus de vente collaboratif, les clients participant activement à la création de leurs achats.



La concurrence directe des grandes plateformes de vente en ligne impose aux points de vente, sur le terrain ou en magasin, d'apporter une véritable valeur ajoutée.



Aussi, la réalité augmentée (RA) et la réalité virtuelle (VR), qui ont révolutionné les présentations commerciales, sont maintenant des outils indispensables.

Les applications basées sur la RA permettent aux clients de visualiser directement les meubles dans leurs propres locaux, en superposant des produits, modélisés au préalable en 3D, à l'environnement réel, via un smartphone ou une tablette.



De leur côté, les casques de réalité virtuelle offrent une immersion complète dans des espaces aménagés, virtuellement modélisés avec des logiciels comme pCon.planner par exemple. Les clients peuvent ainsi découvrir des aménagements de bureaux créés en 3D, se déplacer dans des environnements simulés et tester différentes configurations. Cela permet aux entreprises de présenter leurs produits de manière originale et innovante, tout en réduisant les coûts associés aux showrooms physiques.



Ces technologies éliminent l'incertitude liée à l'achat en ligne et aide les clients à prendre des décisions en toute confiance.

Les outils de gestion de la relation client (CRM) ont également bénéficié des avancées numériques. Ces systèmes permettent aux vendeurs de suivre toutes les interactions avec leurs clients, d'analyser leurs besoins et d'offrir un service adapté. Les notifications automatisées rappellent aux commerciaux de relancer un prospect ou de proposer des produits supplémentaires après un achat initial. Ils peuvent être liés aux solutions de chiffrages, comme pCon.basket, qui permet de faire remonter dans la CRM les informations complètes liées à l'article sélectionné comme les codes, les libellés et options, et les vignettes-produits. En se basant sur les codifications des fabricants, ces nouveaux systèmes simplifient le cycle de ventes.

Malgré ses nombreux avantages, la numérisation des outils d'aide à la vente nécessite aussi d'adapter le fonctionnement de l'entreprise.



La formation des équipes commerciales à l'utilisation de ces technologies est essentielle. EasternGraphics France a donc décidé d'inscrire sa formation pCon.planner au registre spécifique, ce qui permet, soit aux utilisateurs déjà en poste, soit aux personnes en reconversion, de faire financer le coût de la formation par leur CPF. Il est primordial aujourd'hui de permettre aux collaborateurs de se former régulièrement pour rester productif, en faisant évoluer leur savoir-faire.

De plus, l'intégration de systèmes complexes, comme les CRM ou les configurateurs, nécessite de mettre en place de véritables projets informatiques. Pour alléger ces tâches, nous avons développé des connecteurs documentés sur nos solutions majeures pour les relier aux systèmes d'information de nos clients.

L'impact du numérique sur les outils d'aide à la vente, dans le marché du mobilier de bureau, est un mécanisme inéluctable. Ces technologies ont transformé la manière dont les entreprises conçoivent, présentent et vendent leurs produits, tout en améliorant l'expérience client. Toutefois, ces avancées s'accompagnent de défis importants, notamment en matière de formation. Les acteurs du secteur qui sauront tirer parti de ces outils tout en relevant ces défis auront un avantage compétitif déterminant dans un marché en constante évolution.





## Rappels sur la fusion des branches et les entreprises de la reprographie



**À la suite de nombreuses sollicitations du service juridique entre la fin 2024 et le début 2025, nous profitons de ce numéro du Trait d'Union pour revenir sur un thème largement abordé ces derniers mois : la fusion des branches.**

### **Fusion des branches : où en est-on ?**

Suite à un arrêté d'extension paru au Journal officiel du 19/04/2019, l'ancienne branche de la reprographie (ex-CCN 3027 IDCC 706) a été rattachée à la branche EBEN, laissant aux partenaires sociaux un délai de 5 ans pour négocier des stipulations communes, faute de quoi la convention collective EBEN serait pleinement applicable pour les entreprises de la reprographie à compter du 20/04/2024.

L'unique accord d'adaptation qui a été conclu par les partenaires sociaux a été un accord d'intégration de la filière reprographie aux classifications de la branche EBEN, qui a en quelque sorte anticipé la migration vers le nouveau système de classification (voir l'article « Intégration de la reprographie à la classification EBEN ! » du 2 avril 2024), même si par le jeu des périodes transitoires, les entreprises de la reprographie appliqueront cet accord au même moment que les autres.

Pour le reste, la convention collective EBEN est depuis le 20 avril pleinement applicable aux anciens ressortissants de la reprographie. Est-ce à dire qu'aucun aménagement n'est à opérer ? Pas tout à fait. Deux points doivent impérativement retenir votre attention : la rémunération globale annuelle, et la prévoyance.

### **Rémunération et prévoyance : les points de vigilance**

Pour le premier, cette alerte part d'un constat simple : la convention collective de la reprographie prévoyait entre autres une prime annuelle qui n'existe pas dans celle d'EBEN. Même si certains éléments pécuniaires d'EBEN sont plus favorables (les minimas conventionnels et la prime d'ancienneté), ils ne suffisent généralement pas à compenser la disparition de cette prime annuelle équivalente à un 13ème mois.

Certaines entreprises ont décidé de reprendre par accord d'entreprise cette prime, ou avaient intégrés celle-ci au contrat de travail. Auquel cas, celle-ci est conservée et il n'y a pas de questions particulières à se poser.

Pour les autres, il convient d'être vigilant à ce que dans l'ensemble, les salariés qui étaient en poste avant la fusion ne perçoivent pas une rémunération annuelle moindre que celle qu'ils ont perçus sous les 12 derniers mois d'application de la reprographie. Les modalités de versement de l'éventuelle compensation sont libres.

Autre point majeur, celui de la prévoyance. Les deux régimes de prévoyance sont en effet drastiquement différents, et un avenant à vos contrats de prévoyance sera nécessaire pour respecter certaines des nouvelles garanties. A ce titre, la Fédération EBEN a travaillé étroitement avec Lourmel, qui était l'organisme recommandé dans la prévoyance de la reprographie, pour construire une offre ajustée à la fusion des branches.

**Gardez en tête que l'impact financier en cas de survenance d'un risque relevant de la prévoyance si vos contrats ne sont pas conformes est majeur. N'hésitez surtout pas à prendre contact avec nous ou votre assureur pour attester de la conformité de l'offre souscrite à la convention collective. ●**

**Deux points méritent une attention particulière : la rémunération et la prévoyance.**

# WE WORKSPACE EXPO

MOBILIER - DESIGN - AMÉNAGEMENT  
EXHIBITION BY WEYOU GROUP

25 | 26 | 27  
**MARS 2025**

Hall 1 - Paris Porte de Versailles

I love my workspace

Le salon du mobilier, du design  
et de l'aménagement des  
espaces de travail.



partenaires officiels



#WORKSPACEPO

WWW.WORKSPACE-EXPO.COM

# Agenda 2025



## EBEN vous représente

Prochains rendez-vous :

- 12 mars **CPPNI**
- 12 mars **AG Cybermalveillance.gouv.fr**
- 13 mars **CA APGEB**
- 13 mars **CPNEFP**

### ÉVÉNEMENTS

MARDI  
**25**  
MARS



Workspace Expo est le **salon du design, du mobilier et de l'aménagement des espaces de travail**. C'est le rendez-vous majeur des donneurs d'ordre et prescripteurs : directions générales, directions de l'environnement de travail, directions des services généraux, directions des achats, directions des RH, directions de communication, architectes, maîtres d'ouvrage...

JEUDI  
**27**  
MARS

MARDI  
**01**  
AVR



Principal événement européen sur les questions de la sécurité et de confiance numérique.

Sa singularité est de rassembler **tout l'écosystème de la cybersécurité et du « numérique de confiance »** : clients finaux, offreurs de services, éditeurs de solutions, consultants, forces de l'ordre et agences étatiques, écoles et universités.

JEUDI  
**03**  
AVR



### NOUS AVONS BESOIN DE VOTRE AVIS !

À la Fédération EBEN, nous sommes à votre écoute pour toujours mieux comprendre vos attentes et vos besoins. Vos retours sont essentiels pour nous aider à faire évoluer nos initiatives et vous offrir des services toujours plus adaptées.

#### **Vous avez des idées, des questions ou suggestions ?**

Nous serions ravis de les entendre pour continuer à enrichir grâce à vos expériences !

#### **Contactez-nous dès aujourd'hui :**

✉ Par mail : [contact@federation-eben.com](mailto:contact@federation-eben.com)

📄 Par le formulaire de contact sur le site EBEN 🗑





## L'impression mobile avec le MFP **ECOSYS MA3500cfx**

Gagnez du temps avec le multifonction couleur  
**ECOSYS MA3500cfx** 35 ppm !

L'impression mobile permet d'imprimer un document sur le multifonction depuis n'importe quel smartphone ou tablette. Idéal pour le travail à distance !

En plus de son écran tactile couleur qui facilite la numérisation et permet d'accéder rapidement à l'ensemble des fonctionnalités, le chargeur de documents recto-verso en standard améliore la productivité des utilisateurs !



 **KYOCERA**

[kyoceradocumentsolutions.fr](http://kyoceradocumentsolutions.fr)