

Le 20 octobre dernier, s'est tenue la réunion mensuelle de la commission paritaire de branche. Elle n'avait à son ordre du jour que deux points.

Le premier portait sur l'avenant n°9 relatif au lieu de travail et aux frais professionnels, dont nous vous annonçons la signature prochaine dans notre bulletin n°31. Or depuis, le PEPS ne l'a pas fait circulariser. D'ailleurs il en a même modifié les termes de façon unilatérale et nous propose maintenant que nous le paraphons en urgence. Si urgence il y a, c'est surtout pour les Entreprises de Portage Salarial (EPS) qui se voient contrôler et redresser par les inspecteurs de l'URSSAF. Des redressements financiers qui sont pris directement sur les bénéfices des EPS. Les salarié-e-s porté-e-s n'étant pas impacté-e-s dans l'histoire.

Nous allons donc examiner, avec attention, les propositions patronales mais sans précipitation pour nous assurer que celles-ci soient conformes au but recherché : **la non discrimination des salarié-e-s porté-e-s par rapport aux salarié-e-s de droit commun en matière de frais professionnels.**

Le second traitait du futur régime de couverture complémentaire de santé et de prévoyance. Lors de notre précédent bulletin, nous titrions « *Prévoyance/Santé : Le bout du tunnel ?* ». Nous avons eu raison de mettre un point d'interrogation à la fin de notre phrase, car le sujet est loin d'être clos.

En effet, alors que l'ensemble des organisations syndicales pensait pouvoir signer les différents textes d'accords mettant en place de régime complémentaire, lors de cette réunion du 20 octobre, quelle ne fut pas notre surprise de ne pas les recevoir, mais aussi d'apprendre que le PEPS, avec l'aide d'un avocat rétribué par la branche, négociait directement avec Klésia sans informer les syndicats du contenu de ces discussions. Souhaitant, peut-être, nous mettre devant le fait accompli.

Ce n'est pas la première fois que le PEPS agit ainsi avec les organisations syndicales. Il nous avait déjà fait le coup lors du choix de l'OPCO de branche. Où il avait fini par faire imposer son opérateur et ce en contradiction avec les accords signés.

Dans le cas présent, ce que souhaite le PEPS est simple :

- Que le taux de cotisation obligatoire maximale pour la partie prévoyance ne soit pas indiqué dans l'accord de branche.
- Que l'accord ne prenne « *effet le 1<sup>er</sup> jour du 2<sup>ème</sup> trimestre civil suivant celui au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié* ».

Sur le premier point, la CGT est farouchement opposée à la non publicité des taux applicables en matière de prévoyance. Et quel meilleur moyen de le rendre connu de tou-te-s que de les incorporer dans l'accord de branche. Cette publicité des taux est importante dans une profession dont certaines entreprises pratiquaient, il n'y a pas encore longtemps, des frais cachés et autres « *marges arrières* ».

La fixation du taux maximal dans la convention collective permettrait de protéger les salarié-e-s de ce type de pratiques qui, semble-t-il, sont loin d'être abandonnées. De

plus, le fait que le taux soit contractualisé dans l'accord de branche implique l'ouverture de nouvelles négociations entre les collègues patronal et salarial afin d'en déterminer un nouveau en accord avec l'assureur. Sans ce garde-fou, l'attitude actuelle du PEPS, nous laisse à penser qu'il pourrait être tenté de renégocier celui-ci sans l'aval des organisations syndicales. Ce qui n'est pas admissible pour nous.

Pour notre part, l'intérêt collectif des salarié-e-s doit passer avant l'intérêt des EPS, et nous voyons bien sur le dossier de la complémentaire santé/prévoyance, que le PEPS, sous couvert de sauvegarder l'intérêt des salarié-e-s porté-e-s, préserve surtout, et avant tout, celui des EPS et notamment des plus grosses.

.....

Le 16 septembre dernier, l'Assemblée Nationale a adopté un amendement, proposé par le Gouvernement, au projet de loi relative à l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique. Celui-ci ouvrant la possibilité à titre expérimental, et pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, aux entreprises de portage salarial de pouvoir conclure des contrats de professionnalisation en application, lorsqu'ils sont à durée déterminée, de l'article L.1242-3 du Code du travail. Ce contrat de professionnalisation aura pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues aux 1<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L.6314-1 du Code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Si dans l'absolu, l'idée semble bonne, maintenant il reste à définir la faisabilité entre deux types de contrat de travail diamétralement opposés.

.....

Après de longs mois de travaux collaboratifs, regroupant syndicats, (dont la CGT), sociétés de portage salarial et salarié-e-s porté-e-s, la norme **Afnor XP X 50-123** : « *Pour un portage salarial sécurisé – Bonnes pratiques des entreprises de portage salarial* » a été officiellement publiée. Ce texte, vient renforcer le cadre juridique et conventionnel existant. C'est un premier pas vers l'établissement de bonnes pratiques aptes à un développement durable de ce secteur d'activité.

## Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : \_\_\_\_\_

Adresse personnelle : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Tél. : \_\_\_\_\_

Courriel : \_\_\_\_\_

Nom entreprise : \_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

Code postal : \_\_\_\_\_ Ville : \_\_\_\_\_

Secteur d'activité : \_\_\_\_\_

Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :

- Employé     Technicien     Agent de maîtrise  
 Cadre     Ingénieur

**A retourner par courrier à l'adresse située à gauche.**