

Le 12 janvier dernier, se sont tenues deux réunions au niveau de la branche du portage salarial.

Lors de la première, il a été abordé la mise en place d'un contrat de professionnalisation dans notre branche suite à la promulgation de la loi n°2020-1577 du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée » (cf. L'Echo du Portage n°35). En préparation de cette réunion, notre organisation a réalisé une analyse de ce dispositif accessible sur notre site (<https://vu.fr/OOil>). C'est en s'appuyant sur cette analyse que nous avons combattu l'intention du PEPS de vouloir « tordre le droit » en proposant des contrats de professionnalisation sans qualification à la clé. L'accord qui a été trouvé à la fin de la réunion supprime toute référence à ce type de possibilité. Nous devons bien avouer que ce n'est malheureusement pas tout à fait de notre fait. Le PEPS ne s'est pas ralié, par miracle, à notre position. C'est simplement que le recours à des contrats de professionnalisation sans qualification n'était plus utile, car dans la même réunion, la majorité des organisations syndicales a validé la création d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) propre à la branche, parfaitement compatible avec le contrat de professionnalisation expérimental spécifique au portage salarial.

Ce CQP est axé vers l'acquisition de compétences particulières permettant la reconnaissance d'une qualification transverse : celle de gérer et faire prospérer son activité. Celle-ci est importante tant, pour le/la salarié-e afin de développer son activité en portage salarial, qu'éventuellement si celui-ci/celle-ci souhaite créer sa propre entreprise.

La seconde réunion a porté exclusivement sur un projet de courrier intersyndical à destination de l'URSSAF. Son but est d'informer cet organisme de la modification de la convention collective sur la définition du lieu de travail des salarié-e-s porté-e-s, et de lui demander d'en tenir compte dans les contrôles en cours dans un grand

nombre d'entreprises de portage salarial.

Pour notre part, nous avons demandé à compléter ce projet de courrier d'un engagement de la part du PEPS à ouvrir, et surtout à conclure, des négociations sur les règles applicables en la matière de prise en charge des frais professionnels dans le portage salarial afin de limiter l'optimisation sociale pratiquée par certaines entreprises et ainsi faire obstacle à une concurrence déloyale de certaines EPS tout en assainissant le secteur. Pour nous, la signature d'un tel accord aurait démontré à l'URSSAF notre volonté collective d'assainir un secteur où existe encore des pratiques des plus douteuses. Malheureusement, notre demande a été refusée autant par le PEPS (*mais cela ne nous étonne pas vraiment*) que par la majorité des organisations syndicales, ce qui est plus troublant.

Le prochain « gros dossier » que nous devrions avoir à traiter est celui de l'usage de la réserve et de la fin du contrat de travail. La crise sanitaire actuelle a été fort en expériences en la matière. Nous avons vu un certain nombre de salarié-e-s porté-e-s, qui faute de réserve financière suffisante, ne pouvait ni bénéficier de l'activité partielle, ni d'une rupture de leur contrat. Les mettant ainsi dans une situation où ils/elles ne percevaient plus aucun revenu. Il est donc important d'agir pour qu'une réserve soit impérativement bloquée pour verser les indemnités de rupture.

Bulletin d'adhésion

Nom et prénom : _____

Adresse personnelle : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Tél. : _____

Courriel : _____

Nom entreprise : _____

Adresse : _____

Code postal : _____ Ville : _____

Secteur d'activité : PORTAGE SALARIAL _____

Catégorie professionnelle (cocher la case correspondante) :

Non-Cadres Cadre

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