

Lors de la réunion du 20 septembre, nous avons reçu l'étude sur l'égalité professionnelle au sein de la branche du portage salarial réalisée pour le compte de l'OPPS.

Cette étude intéressante corrobore malheureusement les travaux de Julie LANDOUR<sup>1</sup> et d'Alexis LOUVION<sup>2</sup> sur l'amplification des écarts entre les femmes et les hommes engendrée par l'activité indépendante qu'elle soit réalisée en portage ou non.

Dans un premier temps, analysons l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Pour rappel, selon l'INSEE<sup>3</sup>, l'écart moyen entre les rémunérations des femmes des hommes est de **28,5%** en défaveur pour les premières.

Dans le portage, l'écart de rémunération est plus important. Il est, en moyenne, par rapport aux hommes de :

- **-30%** de chiffre d'affaires annuel ;
- **-63%** de masse salariale ;
- **-39%** de rémunération brute annuelle ;
- **-15%** de taux horaire.

Il est aussi à noter que **52%** des femmes ont une rémunération inférieure à 7 000 € contre 35% pour les hommes et **11%** des femmes perçoivent 40 000 € et plus contre 24% pour les hommes. Elles

travaillent aussi près de **27%** de jours en moins que les hommes. Ce qui ne semble pas être volontaire car **54%** d'entre elles déclarent avoir une seconde activité, contre 45% pour les hommes.

Les femmes sont aussi plus sujettes à la précarité avec **86%** d'entre elles qui ont connu une période chômage en 2022, contre 72% pour les hommes.

Comme nous pouvons le constater, être une femme en portage salarial n'est pas un long fleuve tranquille. Et les difficultés rencontrées dans le salariat classique n'ont pas disparu, voire se sont accentuées. Comme par exemple, lors d'une grossesse, là où une salariée de droit commun, a l'assurance de retrouver une activité équivalente, et donc d'une rémunération stable, à son retour de congé maternité, celles en portage salarial doivent faire face à un « *problème de trésorerie* », au « *redémarrage à zéro de l'activité, très long pour retrouver un volume de travail suffisant* » ou à des pertes de contrats liées à la maternité.

La situation est donc loin d'être satisfaisant, et même si les Entreprises de Portage Salarial (EPS) ne sont pas des embaucheuses primaires, car ce sont les entreprises clientes qui sélectionnent les candidat.e.s, elles ont une responsabilité dans l'assistance qu'elles doivent apporter aux salariées portées. Nous devons donc collectivement œuvrer pour réduire ces écarts entre les femmes et les hommes dans la branche.

C'est pour cela que nous défendons, à la fois, l'élaboration de bonnes pratiques à destination des EPS pour qu'elles améliorent leur assistance aux salariées portées, notamment par la création d'un « *benchmark* » de tarifs, mais aussi le développement ou la promotion de cycle de formation ciblée, améliorant les offres proposées.

## 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.**

1. Julie LANDOUR, « *Quand l'articulation des temps éclaire les positions sociales. Le cas des travailleur-se-s indépendant-e-s* », Travail, genre et sociétés, 2<sup>e</sup> semestre 2023.

2. Alexis LOUVION, « *Des salariés sans patrons ?* », Editions La Dispute, 24 février 2013.

3. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4514681>.