

DONNE-TOI LE DROIT VOTE CGT



Portage salarial

Salarié-e des TPE, qui travaille dans une petite entreprise de moins de 11 salarié-e-s dans le secteur des avocats, des offices ministériels, de l'expertise, des entreprises de service du numérique, des bureaux d'études ou des prestataires de services, la **Fédération CGT des Sociétés d'Etudes** assure ta défense depuis des années.

Donne-lui la force nécessaire pour continuer en votant pour les listes CGT.

Mais cette confiance, que tu nous donnes avec ton vote, implique pour notre organisation des devoirs envers toi. Nous nous devons :

- ▶ D'être à ton écoute afin d'élaborer

en commun les revendications qui seront portées, en ton nom, dans les différentes instances de négociations, afin de faire évoluer tes droits en mieux, voire d'en créer de nouveaux ;

- ▶ De te tenir informé-e régulièrement des négociations en cours au niveau de la branche ou interprofessionnelles, mais aussi sur l'évolution du droit et de son impact sur ton quotidien ou futur ;
- ▶ De pouvoir te renseigner sur tes droits et te conseiller sur les moyens de les faire appliquer.

Voilà notre engagement envers toi.

Les revendications collectives, décidées par les salarié-e-s de la branche, que nous allons porter ensemble sont les suivantes :

- ▶ **Un mode de calcul de la rémunération nette du salarié-e porté-e plus transparente** : La question de la rémunération du travail a toujours été un sujet de conflit. Mais dans le portage salarial, elle revêt un caractère particulier lié au fait que les salarié-e-s porté-e-s payent l'intégralité des cotisations, frais, taxes, etc. qui sont normalement à la charge des entreprises. Cet état de fait, lié au modèle écono-

mique développé, impose donc une obligation de transparence de la part des Entreprises de Portage Salarial (EPS) envers les salarié-e-s porté-e-s.

- ▶ **Une politique de remboursement des frais professionnels harmonisée** : Afin que les salarié-e-s porté-e-s puissent connaître, à l'avance, les dépenses qu'ils/elles peuvent engager dans le cadre de leurs missions professionnelles, notamment ceux liés aux déplacements (*transports, repas, hébergement, etc.*). Et pour que les « *frais professionnels* » ne soient pas un facteur d'optimisation sociale (*non paiement des cotisations sociales*) qui dénature le modèle économique sur lequel est assis le portage salarial.

Selon le rapport de branche 2019, 41% des entreprises de portage salarial ont moins de 50 postes, représentant 9% du salariat de la branche. Ce qui les fait entrer dans la catégorie de PME voire des TPE.

Nous y observons une forte croissance en nombre tant d'entreprises que de salarié-e-s porté-e-s. Pour autant, elle connaît un turn-over important avec 64% des salarié-e-s porté-e-s ayant moins de 2 ans d'ancienneté. Et une précarité tout aussi importante avec 56% de salarié-e-s porté-e-s en CDD, et seulement 37% déclaré-e-s travaillant à plein temps. Il reste que ce statut est très souvent utilisé pour une seconde partie de carrière, ce qui donne que 67% des salarié-e-s porté-e-s ont plus de 40 ans.

Dans cette branche relativement jeune, avec sa convention collective signée en mars 2017, il reste un énorme travail de normalisation dans différents domaines (formations, temps de travail, rémunérations, frais professionnels, etc.).

- ▶ **Une formation professionnelle accessible et permettant l'acquisition de nouveaux savoir-faire** : Pour rester employable dans un monde hautement concurrentiel, il est nécessaire de mettre continuellement à niveau ses connaissances, voire d'en acquérir de nouvelles. Pour cela, il est nécessaire que les EPS, avec l'aide de la branche, puissent offrir un outil adapté à la prise en compte des demandes des salarié-e-s porté-e-s, notamment pour celles et ceux qui souhaitent faire reconnaître par un diplôme les connaissances acquises tout au long de leur carrière, notamment via un processus de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Petites entreprises oui, n

Ton vote, ajouté aux voix obtenues lors des élections professionnelles dans les entreprises de plus de 10 salarié-e-s va déterminer la capacité de notre organisation à agir en ton nom et dans tes intérêts.



La représentativité de branche et nationale

Cela correspond au poids d'une organisation syndicale lors de la signature d'un accord qu'il soit de branche, national ou interprofessionnel.

Pour qu'un accord soit valable, il faut qu'il ait été signé par un ou plusieurs syndicats représentant 50% des voix exprimées lors d'un dernier processus électoral.

La question de savoir qui est, ou non, la première organisation syndicale au niveau national est secondaire. L'important, c'est d'avoir les moyens de peser utilement dans les négociations à tous les niveaux, afin de créer le rapport de force nécessaire au maintien de tes droits voire à l'acquisition de nouveaux permettant une réelle amélioration des conditions de vie et de travail de l'ensemble des salarié-e-s. C'est en cela qu'il est primordial qu'un nombre important de voix se porte sur les listes CGT.



La composition des Conseils de Prud'hommes

Le nombre de conseiller-ère-s attribué à chaque organisation syndicale est défini par le nombre de voix obtenues par chacune d'elles dans les entreprises dépendant du périmètre géographique de compétence du Conseil de Prud'hommes.

Par ton vote, tu participes à la désignation des juges prud'hommes. Les élu-e-s CGT aux Conseils de Prud'hommes, sont reconnu-e-s, dans les départements, pour leurs compétences et sur le respect du droit du travail et des conventions collectives. Ils/elles ont à cœur la défense des intérêts des travailleuses, des travailleurs, sans « petits arrangements ».

Partout en France, nous leur devons l'élaboration de jurisprudences, le plus souvent confirmée par la Cour de cassation, qui apporte une interprétation plus favorable aux salarié-e-s des textes légaux et conventionnels.



La composition des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI)

Les salarié-e-s des TPE doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits que les autres salarié-e-s, et notamment celui d'être représenté-e-s. Ta représentation est assurée au sein des Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles. Une instance qui doit permettre de gagner des droits nouveaux.

Mais là encore le nombre de représentant-e-s de chaque organisation syndicale sera déterminé en fonction du score obtenu par chacune d'elles.

Grâce à l'intervention des mandaté-e-s CGT au sein des CPRI, nous avons réussi, un peu partout, à mettre en place un processus de prévention des conflits, dont l'objectif est de préserver l'emploi et de limiter les contentieux prud'hommes. Mais aussi, dans un cadre plus large, à développer les pratiques qui visent à impliquer les salarié-e-s dans les procédures de santé, sécurité et pénibilité au travail. Dans le cadre de la crise sanitaire liée à la Covid-19, nous avons été force de propositions dans l'accompagnement des entreprises pour mettre en sécurité leurs salarié-e-s.

Mais d'autres droits nouveaux sont à conquérir comme par exemple, permettre aux salarié-e-s de partir en formation professionnelle sur leur temps de travail en garantissant la prise en charge de leur salaire.

Pour une réelle défense de tes intérêts et pour l'amélioration de tes conditions de vie et de travail, donne toi le droit. VOTE CGT !

mais pas de petits droits !

Depuis 2016, quelle a été l'action de la CGT dans la branche ?

La CGT a été force de propositions sur nombre de sujets, au cours de la période, nous n'en citerons que quelques-uns.

- ▶ **La négociation et la signature de la convention collective** par la CGT découlent de notre volonté de voir d'encadrer ce nouveau type de contrat pour protéger des salarié-e-s ayant une solide expérience professionnelle, un bon niveau d'autonomie et un carnet d'adresses de clients potentiels suffisant. Le but étant de conserver un certain équilibre entre le salariat porté et celui de droit commun, afin d'éviter tout dumping social.
- ▶ **Sur le mode de calcul de la rémunération des salarié-e-s porté-e-s**, nous avons dénoncé le fait que les EPS prennent, en sus des leurs frais de gestion, des sommes liées à des taxes et autres prélèvements dont les salarié-e-s porté-e-s ne peuvent ni vérifier la véracité ou le mode de calcul, et que le PEPS souhaite, via un avenant à la convention collective, avaliser cet état de fait. Pour information, cet avenant a été signé par les 4 autres organisations syndicales.
- ▶ **L'amélioration de la définition du lieu de travail** afin de limiter les possibilités de contestation par l'URSSAF des frais engagés par les salarié-e-s porté-e-s. Nous avons proposé, sans succès malheureusement, que le lieu de travail habituel soit le domicile du/de la salarié-e porté-e ce qui était en conformité avec la réalité, car tant la prospection que la préparation des missions, voire leur exécution, se fait à leur domicile.
- ▶ Nous nous sommes fortement impliqués dans la **négociation d'un système de protection sociale complémentaire (santé**

et prévoyance) afin d'offrir une couverture de qualité et solidaire. Malheureusement, cette négociation s'est heurtée à l'inertie du PEPS en la matière. Cette négociation dure depuis 2018 et nous espérons que le nouveau régime voit le jour très rapidement.

Quelle a été l'action de la CGT au niveau national ?

Outre notre action au sein de la branche, la CGT a mené plusieurs batailles contre les agissements anti-sociaux des différents gouvernements successifs et du patronat. Là encore, notre but était de défendre vos intérêts, car ils ne s'arrêtent pas à la porte de l'étude. La campagne la plus emblématique, que nous avons menée, est celle contre la réforme des régimes de retraite.

Une réforme, qui sous le prétexte d'équité, était fortement inégalitaire, car elle ne gommait plus les périodes « creuses » d'une carrière. Des périodes « d'inactivité » (*chômage, temps partiel, congés parental, etc.*) auxquelles les femmes sont plus confrontées que les hommes. Il faut savoir qu'actuellement 40% des femmes et 32% des hommes partent aujourd'hui avec une carrière incomplète. A cela, il faut ajouter que le salaire moyen des femmes est 25% inférieur à celui des hommes. Elles sont contrairement à ce qu'affirmait Edouard PHILIPPE, Premier Ministre de l'époque, les grandes perdantes de cette réforme. Mais il ne faut pas croire que les hommes seront préservés. Ils seront impactés comme leurs collègues féminines. Le niveau de pension, de tout le monde, sera, de fait, réduit par la prise en compte de l'intégralité de la carrière au lieu des 25 meilleures années. C'est mathématique !

C'est contre ce projet générateur de pauvreté, que la CGT s'est battue avec des milliers de salarié-e-s.

L'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS)

L'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS) a été créé en mars 2006. Il réunit les principaux syndicats acteurs du portage salarial (*PEPS, CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et CGT-FO*). Il offre un lieu de dialogue non conflictuel, aux partenaires sociaux.

Depuis la signature de la convention collective, sa mission est celle d'un :

- ▶ Observatoire du portage salarial (*métiers, activités, organisation des entreprises, bonnes pratiques, etc.*).
- ▶ Observatoire de la négociation collective (*bilan des accords collectifs signés dans les EPS, etc.*).
- ▶ Acteur en faveur du paritarisme (*collecte du paritarisme, formation de négociateurs, financement d'études, etc.*)

La CGT tient toute sa place au sein de cette association. Pour nous, l'OPPS doit, par une meilleure connaissance des expériences terrain, être un vecteur dans l'élaboration et la transmission de bonnes pratiques au sein de la branche. Notre but est de rendre celle-ci plus sûre pour l'ensemble des salarié-e-s porté-e-s.

Gardons le contact !

Via notre site Internet : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>



Nous t'informons régulièrement des bulletins spécifiques sur l'actualité de la branche, notamment sur le déroulement des négociations en cours.

Ils sont envoyés par télécopie aux entreprises. Mais si tu souhaites les recevoir sur ta boîte de messagerie personnelle, il suffit d'envoyer un courriel à x.burot@ugict.cgt.fr avec la mention « BI PORTAGE SALARIAL »



Via les réseaux sociaux



facebook.com/fsetud



twitter.com/FSETUD



Youtube.com/fsetud



linkedin.com/in/fédération-cgt-des-sociétés-d'étude-53322b175

Via notre application mobile

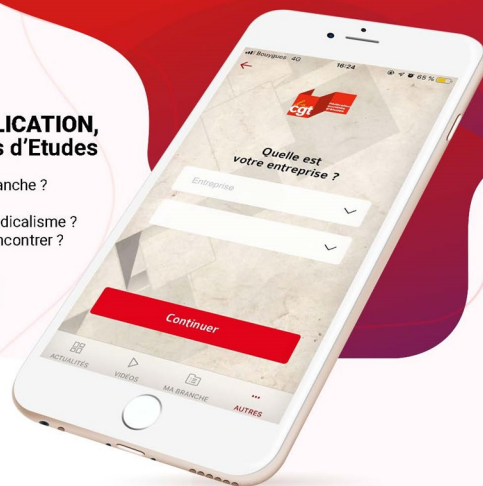


TÉLÉCHARGER NOTRE APPLICATION, Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

- Connaissez-vous l'actualité de votre branche ?
- Etes-vous informés sur vos droits ?
- Savez-vous comment fonctionne le syndicalisme ?
- Comment nous contacter ? Où nous rencontrer ?

S'informer pour comprendre,
comprendre pour transformer !

DISPONIBLE SUR :



Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263, Rue de Paris
Case 421
93514 Montreuil cedex

Téléphone : 01 55 82 89 41
Télécopie : 01 55 82 89 42
Courriel : fsetud@cgt.fr

Site Internet : <https://www.soc-etudes.cgt.fr/>

