

Ce mois-ci plusieurs réunions se sont tenues abordant différents thèmes :

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

La question primordiale a été de savoir comment intéresser les salarié.e.s porté.e.s à ce type d'entretien obligatoire assorti d'une pénalité.

La CGT a proposé que nous réfléchissions aux modalités de tenue de cet entretien, à son contenu et sur la possibilité de le faire hors ou non du temps de travail, afin de le rendre attractif pour les salarié.e.s porté.e.s.

LE DIALOGUE SOCIAL

Le PEPS refuse tout texte coercitif en la matière. Il propose à la signature qu'une annexe rappelant les bonnes pratiques.

Pour notre organisation, une telle annexe ne sert à rien dès lors que celle-ci n'apporte pas de droit nouveau par rapport à ceux définis dans le Code du travail. Ce refus de créer de nouveaux droits permettant aux salarié.e.s porté.e.s de s'organiser au sein de syndicat, montre le peu d'intérêt que porte le patronat du secteur au dialogue social.

REDÉFINITION DES CLASSIFICATIONS

La CFDT avait demandé une redéfinition des classifications définies par la convention collective, afin de la rapprocher de celles applicables dans les autres branches.

Après discussion, il apparaît que cela ne soit pas adaptée au secteur du portage salarial car elle risque fortement de brider les possibilités de développement d'activité notamment en raison du lien intrinsèque entre classification et niveau de rémunération. En effet, un.e salarié.e a un certain niveau de classification ne pourrait plus se vendre à un tarif inférieur à la rémunération minimale liée à la dite classification.

LES CONTRATS DE FORMATION EN ALTERNANCE

Le patronat souhaite que nous « innovions » en la matière afin que les salarié.e.s porté.e.s puissent bénéficier des dispositions spécifiques aux contrats de formation en alternance. Le but étant de récupérer les sommes versées à ce titre.

Pour notre organisation, nous sommes assez dubitatifs sur la possibilité de fusionner le contrat de portage avec celui de la formation en alternance, car il nous semble peu compatible. En effet, comment concilier la définition du portage salarial : « Le salarié porté dispose d'un

niveau d'expertise et de qualification tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une autonomie dans la négociation de la prestation avec le client et dans l'exécution de cette prestation », avec le fait d'être en formation.

Un élément troublant sur la façon de faire du PEPS. Celui-ci a rencontré la DGEFP sur cette question avant même en avoir discuté avec les organisations syndicales ou de les avoir conviées à l'accompagner.

LES CONTRATS COURTS

La loi pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 institue un « bonus/malus » pour pénaliser le recours à des contrats courts. Les représentants patronaux ont rappelé qu'il existe un risque pour la branche d'être fortement taxée au vu des pratiques du secteur. Et ils souhaitent avoir une position commune avec les organisations syndicales pour demander au Ministère de bénéficier d'une dérogation en la matière.

La CGT, pour sa part, ne souhaite pas s'associer à cette démarche car cela créerait une distorsion de concurrence au détriment des CDD, et pourrait avoir comme conséquence de transférer vers le portage salarial, des travailleurs n'ayant ni l'autonomie, ni le réseau nécessaire pour ce type de contrat.

La prochaine réunion de la commission paritaire se tiendra le 10 juillet 2019.

Dernière nouvelle !!! Nous avons rencontré la FEPS, seconde fédération patronale du secteur, qui nous a remis un « état des lieux du Portage salarial en France ». Ce document fera l'objet d'un prochain bulletin.

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.