

AUGMENTATION DES COÛTS SOCIAUX 2012

SOCIAL - FISCAL - RÉGLEMENTATION

OCTOBRE 2011

DISPOSITIONS OBLIGATOIREMENT APPLICABLES PAR TOUTES LES ENTREPRISES DU SECTEUR

Augmentation moyenne annuelle des coûts sociaux 2012



de + 3,17% à 5,43%

1 RATTRAPAGE

AU MOINS ...

AU PLUS ...

- Augmentation moyenne ancienneté	+ 0,05%	+ 0,15%
- Calcul annualisé de l'allègement FILLON	+ 0,15%	+ 0,20%
- Augmentation des coûts prudhommaux	+ 0,05%	+ 0,05%

Ceci sans tenir compte des évolutions à la hausse des frais de structure et d'encadrement...



2 SALAIRES (+ PANIER)

AU MOINS ...

AU PLUS ...

- Augmentation 1er janvier 2012	+ 2,00%	+ 2,00%
---------------------------------	---------	---------

Accord NAO Plate-Forme sociale salariale 2011-2013



3 AUTRES VARIATIONS,

fonction, notamment de la taille de l'entreprise

AU MOINS ...

AU PLUS ...

- Taxe d'apprentissage	+ 0,00%	+ 0,14%
- CVAE : Ex Taxe professionnelle	+ 0,20%	+ 1,00%
- Prévoyance	+ 0,15%	+ 0,15%
- Versement transport (selon villes)	+ 0,10%	+ 0,20%
- Mutuelle (augmentation primes + taxe)	+ 0,00%	+ 0,10%
- Contribution sur épargne salariale (forfait social) : intéressement, participation et abondement	+ 0,00%	+ 0,02%
- Réduction des indemnités journalières, sécurité sociale, 1€/jour	+ 0,05%	+ 0,10%
- Perte allègement sur heures supplémentaires	+ 0,30%	+ 1,20%
- Taux accident du travail	+ 0,12%	+ 0,12%

soit de

+ 3,17% à

+ 5,43%

Voir précisions et détails de l'ensemble des approches cumulatives au verso >>>>

EMPLOIS & MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

AUGMENTATION DES COÛTS SOCIAUX 2012

DÉTAILS ET RÉFÉRENCES DES CALCULS

1 RATTRAPAGE

- **ANCIENNETÉ** : Depuis quelques années on constate au travers des Rapports de Branche annuels du métier et sur le terrain, dans l'essentiel des entreprises, une augmentation de l'ancienneté des salariés qui se traduit mathématiquement par un accroissement du coût des primes d'ancienneté, avec un impact aussi sur les allègements puisque les salaires augmentent en conséquence. Il ne s'agit donc là que d'un rattrapage. L'ancienneté moyenne a par exemple cru de 4,5 ans à 5,5 ans entre 2005 et 2010. Elle est plus forte dans les entreprises de plus de 500 salariés où elle se situe à 6,5 ans.

- **ALLÈGEMENTS FILLON** : Le calcul annualisé des allègements Fillon, dont l'impact a été sous-évalué par les entreprises en 2011, se traduit pas un surcoût consécutif à une baisse des allègements (primes annualisées, CDD, soldes de tout compte, ...). L'allègement des cotisations sociales sur les bas salaires a été modifié pour 2011 par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2011 (PLFSS 2011). Cette mesure est précisée dans l'article 12 de la loi, qui indique que la réduction des cotisations sociales pour les entreprises sera désormais calculée en fonction de la rémunération annuelle et non plus mensuelle du salarié. Cela entraîne donc une baisse des allègements des cotisations sociales de l'ordre de plus ou moins 8 % puisque cela revient désormais à ajouter les indemnités de congés payés et de fin de mission.

- **COÛTS PRUDHOMMAUX** : La judiciarisation des relations sociales dans les entreprises, en constante croissance, ne manque pas de se faire sentir dans les entreprises de prestations de sécurité privée à fort niveau de concentration de main d'oeuvre.

Ces rattrapages structurels pris en compte restent cependant marginaux et raisonnables au regard du fait que cette fiche ne tient aucun compte des évolutions à la hausse des frais de structure et d'encadrement. A titre d'exemple, on constate, entre autres, une hausse significative des coûts des vêtements de travail.

2 SALAIRES (+ PANIER)

Le niveau de + 2% pour 2012 s'inscrit dans le cadre de la "Plate forme sociale triennale 2011-2013" qui a fait l'objet d'un Accord paritaire de branche lors de la NAO - Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires 2011. L'accord au niveau de la branche Prévention et Sécurité a été signé le 21 octobre 2010 par les partenaires sociaux (CPE/CGC, FO, UNSA pour la partie salariale et SNES, SESA, USP pour la partie patronale). L'extension est intervenue le 1er mars 2011 avec l'arrêté du 14 février 2011.

Rappel pour 2012 et 2013, la Plate-Forme Sociale triennale prévoit l'Accord Métiers-Repères, la Mutuelle Complémentaire maladie, le Remboursement forfaitaire des agents de sécurité cynophile et la Prime nettoyage.

Il faut noter que la hausse de la prime de panier de 3 euros pour 7 heures à 3,30 euros à partir de 6 heures de vacation continue est intervenue en 2011, dans le cadre d'un accord de Branche spécifique (complémentaire de la NAO). En 2012, le panier est légèrement impacté à la hausse dans la même proportion que les salaires.

3 AUTRES VARIATIONS DES COÛTS (fonction notamment de la taille des entreprises et ou de leur type d'organisation, d'où la présentation d'une fourchette d'augmentation moyenne annuelle des coûts sociaux et autres charges nouvelles)

- **TAXE D'APPRENTISSAGE (BONUS-MALUS SUR TAUX D'ALTERNANTS)** : Le 6 juillet 2011, le projet adopté de loi de finances rectificative pour 2011 a entre autres mesures voté un texte prévoyant notamment le relèvement de 3% à 4% du taux d'alternants et l'instauration consécutive d'un bonus-malus sur la taxe d'apprentissage. La mesure vise à développer le nombre de salariés employés en alternance dans les entreprises de 250 salariés et plus. Il en résulte l'instauration d'un bonus-malus pour les entreprises qui ne respecteraient pas leur quota d'embauche. Ces dispositions seront applicables à la contribution due en 2012 au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2011. Il faut noter que les spécificités et le cadre réglementaire de la profession ne permettent pas aux entreprises de répondre à ces exigences. Le SNES entend engager une demande d'exception pour le secteur.

- **CVAE (EX-TAXE PROFESSIONNELLE)** : La réforme de la taxe professionnelle a instauré une contribution économique territoriale (CET). Cette nouvelle contribution est composée d'une cotisation locale d'activité (CLA) assise sur les valeurs locatives foncières ; et d'une cotisation complémentaire (CC) égale à la valeur ajoutée produite par l'entreprise multipliée par un taux fixé au niveau national et variable selon l'importance du chiffre d'affaires. Autant cette réforme s'avère favorable à l'emploi industriel, autant elle se révèle tout à fait défavorable aux activités de services employant une main d'oeuvre nombreuse. Cependant, son impact pour les entreprises de prestations de sécurité humaine varie en fonction de la taille et du volume d'activité de l'entreprise. Il revient donc à chaque prestataire de préciser lui-même l'impact le concernant. D'où la présentation d'un impact sous forme de fourchette variable.

.../...

EMPLOIS & MÉTIERS DE LA SÉCURITÉ PRIVÉE

AUGMENTATION DES COÛTS SOCIAUX 2012

DÉTAILS ET RÉFÉRENCES DES CALCULS

- **PRÉVOYANCE** : L'augmentation résulte de l'avenant passé en juillet 2011 concernant un retour à l'équilibre du régime établi comme déficitaire. Rappelons pour être plus précis que l'institution d'assurance prévoyance titulaire du contrat de prévoyance dans le cadre de l'accord de branche datant de 2003, ag2r La Mondiale, avait fait connaître aux partenaires sociaux sa décision d'augmenter les taux. ag2r La Mondiale justifiait l'augmentation pour la partie patronale par le fait qu'avec des taux inchangés depuis 2003, le régime était déficitaire (montant du déficit du régime au 31-12-2009 = 20 900 000 €).

D'où cette négociation de redressement tarifaire visant à parvenir à l'équilibre et pérenniser le régime, qui a abouti l'été dernier. A noter que le régime est supporté 50/50 par les salariés et les employeurs. L'augmentation touche donc aussi la part salariés.

- **VERSEMENT TRANSPORT (SELON VILLES ET GROUPEMENTS)** : Les employeurs occupant plus de 9 salariés dans certaines communes ou groupements de communes (districts, communautés urbaines, communautés de villes ou de communes, etc...) de plus de 10 000 habitants sont redevables d'un versement destiné aux transports en commun, assis sur les rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale. Les augmentations sont significatives pour 2012 et donc variables en fonction des localisations géographiques.

- **MUTUELLE** : Le gouvernement, dans le cadre de son plan d'économies inscrit dans projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2012 a prévu l'augmentation de la taxe sur les contrats des complémentaires santé, ce qui va avoir pour conséquence un accroissement inévitable des taux des mutuelles pour les entreprises qui en disposent.

- **FORFAIT SOCIAL** : L'augmentation de la contribution sur l'épargne salariale touchant à l'épargne, à la participation et à l'abondement, fait partie des mesures d'économie prises par le gouvernement. Après une progression de + 4 points depuis sa mise en place en 2009, le forfait social va donc à nouveau augmenter pour atteindre 8 % dès 2012. Rappelons qu'à la charge de l'employeur, cette contribution porte sur les rémunérations et les gains assujettis à la CSG, mais exclue des cotisations de sécurité sociale. Initialement de 2%, le taux du forfait social n'a cessé d'augmenter au fil du temps : 4 % en 2010, puis 6 % en 2011. Texte de référence : PLFSS (Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale) pour 2012.

- **RÉDUCTION DES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES SÉCURITÉ SOCIALE, 1 EURO JOUR** : Toujours dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2012 (PLFSS), il faut prendre en compte l'impact sur les coûts d'une autre modification importante, celle du calcul des indemnités journalières (IJ). Actuellement, rappelle le texte, "les IJ (maladie, maternité, AT) sont calculées sur des bases différentes pour chacune des branches, obligeant les entreprises et les caisses de sécurité sociale à opérer un traitement différencié et rendant difficile pour les salariés la compréhension de leurs droits". Le projet de loi propose "d'harmoniser les méthodes de calcul des IJ maladie, AT et maternité en partant du salaire net, et en augmentant le taux de remplacement par rapport à celui actuellement pris en compte pour le calcul à partir du salaire brut". Le ministre du travail, lui même, Xavier Bertrand, a reconnu, que "c'était là un effort demandé aux entreprises qui garantissent le complément". Et c'est bien le cas dans la Branche de la Prévention.

- **PERTE DES ALLÈGÈMENTS SUR LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES** : Toujours dans le cadre de la PLFSS 2012, le gouvernement a souhaité réintégrer les heures supplémentaires dans le calcul des allègements généraux sur les bas salaires (allègements Fillon) sans modifier les exonérations fiscales associées à la loi Tepa. Cette réintégration des heures supplémentaires dans l'assiette de la Loi Fillon va, non seulement faire perdre les avantages TEPA, mais surtout risque de supprimer les allègements Fillon des salariés concernés. Sachant que les allègements de charges représentent entre 10 et 15% de la masse salariale selon les entreprises, il va sans dire qu'il faut prendre pleinement en compte l'impact de ces pertes d'allègement. D'autant que cette mesure aura aussi un impact sur les heures normales !

- **ACCIDENT DU TRAVAIL (AT)** : La tarification des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP) évolue à partir de 2012. Pour 2012, le taux de cotisation des AT/MP sera calculé selon la nouvelle tarification qui change les seuils d'effectifs qui déterminent si une entreprise est en tarification individuelle, mixte ou collective. Pour la branche, le taux passe de 2,5 à 2,7%. Concrètement, le taux de cotisation individuelle est généralisé aux entreprises de plus de 150 salariés. Par ailleurs, 90.000 entreprises, dont l'effectif est compris entre 10 et 19 salariés, passeront à un mode de cotisation collectif. Décret n°2010-753 du 5 juillet 2010, JO du 7 juillet 2010.

*Rendez-vous sur www.e-snes.org
pour connaître toute l'actualité sociale du secteur :
salaires, accords de branche, arrêtés d'extension, etc*

