



UNION DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ PRIVÉE



# REVALORISATION SALARIALE

## DÉCRYPTAGE ET EXPLICATIONS

Septembre 2018

Les professionnels de la sécurité privée se mobilisent pour répondre, dans les meilleures conditions, aux exigences grandissantes de leurs clients, pour offrir de réelles perspectives d'évolution de carrière à leurs agents, pour accroître leurs compétences et pour renforcer l'attractivité du secteur.

### Revalorisation salariale de 1,2%

- Faible évolution du taux horaire et de la grille depuis plusieurs années.
- Un taux horaire d'accès à la profession inférieur au SMIC.
- Un rattrapage depuis des années du SMIC conduisant à la suppression de l'écart existant entre notre minimum conventionnel et le SMIC et générant une baisse du pouvoir d'achat.
- La nécessité d'accroître l'attractivité du secteur.
- Une volonté d'offrir de meilleures perspectives salariales pour accompagner le développement et la montée en compétences de nos collaborateurs.

### Mise en place d'une indemnité tenue

- Volonté de valoriser les attitudes, savoirs-être et présentations de nos agents.
- Répondre à une problématique juridique qui pouvait conduire à de nombreux contentieux.
- Uniformiser vers le haut certaines pratiques existantes d'entreprise.



UNION DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ PRIVÉE



# REVALORISATION SALARIALE

## DÉCRYPTAGE ET EXPLICATIONS

Septembre 2018

### Limiter le maintien au coefficient 120 à une période de 6 mois maximum

La rédaction actuelle des emplois repère aurait dû conduire à limiter l'application de ce coefficient dans notre profession compte tenu :

- Que l'affectation dans le coefficient 120 dès lors que le salarié a suivi une formation complémentaire à sa formation initiale obligatoire est contraire aux dispositions conventionnelles.
- Or, le % de salariés encore affectés dans le coefficient, 17% des effectifs de notre profession, laisse apparaître une absence de régulation automatique.
- La volonté de maintenir un coefficient d'accès à la profession pour les nouveaux entrants mais sur une durée limitée, afin d'offrir des perspectives de carrière réelles.

### Perte des allègements Fillon

- L'impact valorisé repose sur les éléments connus à ce jour, compte tenu des discussions en cours avec le Gouvernement.

### Effet Noria « inversé » (20% de nos effectifs sont âgés de plus de 50 ans et l'âge moyen de départ à la retraite se situe à 63 ans)

- Une ancienneté moyenne à 5,5 ans et près des  $\frac{3}{4}$  de nos effectifs bénéficiant d'une ancienneté supérieure à 4 ans.
- Le turn over que connaît notre profession ne conduit pas à un tassement des salaires, bien au contraire puisqu'il concerne les salariés les moins anciens, générant une hausse des coûts d'ancienneté à structure équivalente.
- Cette ancienneté contribue toutefois à valoriser le professionnalisme et l'expertise de nos agents.

### Accroissement des charges diverses

- Perte du CICE au vu des évolutions sociales et fiscales à venir qui avait par le passé été complètement redistribué à nos clients, et report des allègements de charges.
- Accroissement des coûts liés à la sécurité au travail : taux AT, prévoyance. Il est en effet à noter que les agressions restent élevés dans nos métiers.
- Accroissement de certaines charges diverses : taxe transport.
- Fusion AGIRC ARRCO.

### Impact des formations de maintien des compétences (renouvellement des cartes professionnelles)

Surcharges financières liées au renouvellement massif des cartes professionnelles en 2019 et 2020.



UNION DES ENTREPRISES  
DE SÉCURITÉ PRIVÉE



# REVALORISATION SALARIALE

## DÉCRYPTAGE ET EXPLICATIONS

Septembre 2018

### L'ouverture dès la rentrée d'une négociation portant sur la refonte de nos métiers et la rénovation sociale de notre branche

- Volonté de mieux faire coïncider nos systèmes d'emploi et de rémunération avec la réalité des activités de nos agents et des exigences de notre marché.
- Nécessité de faire évoluer notre système de classification aujourd'hui pour partie inadéquat.
- Prendre en compte les nouvelles exigences et attentes de notre marché.
- Être prêt à intégrer de nouvelles missions, en provenance du service public ou de nos donneurs d'ordres.
- Valoriser et créer des parcours de carrières pertinents et attractifs.
- Accroître les compétences professionnelles et évaluer régulièrement nos collaborateurs.

### Impact de la loi PACTE et des enjeux RSE

- Nécessité d'accroître l'attractivité de nos métiers pour les femmes, compte tenu des évolutions législatives à venir (13% de femmes dans nos effectifs).
- Compte tenu de la disparition probable des ECAP, nécessité de dynamiser l'intégration et le maintien dans nos effectifs de personnel bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé.