

FEETS FO

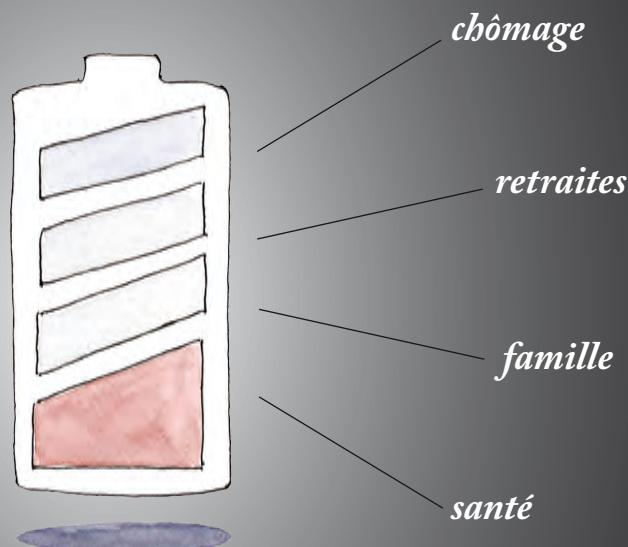
NOTRE

NUMÉRO 156
DÉCEMBRE 2018

MOT À DIRE

Spécial cotisations sociales

COTISATIONS!



~~CHARGE SOCIALE~~
EN COURS...

NE PAS DÉBRANCHER



NOTRE MOT À DIRE

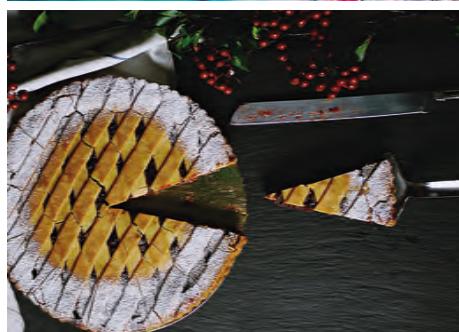
SOMMAIRE

INTRODUCTION: IMPÔTS, TAXES, COTISATIONS: UN MÉLANGE DES GENRES ORCHESTRÉ



9 Un mélange des genres orchestré

PARTIE 1 LES COTISATIONS SOCIALES - GÉNÉRALITÉS



11 Vocabulaire à connaître
12 Éléments de langage
12 Les politiques de réduction des cotisations sociales patronales sur les bas salaires
14 INFOGRAPHIE

PARTIE 2 ANATOMIE D'UNE FEUILLE DE SALAIRE



17 Un contexte en pleine évolution
18 Des jeux de paramètres à plusieurs niveaux
18 Base ou assiette
21 Tranches
23 Tableau récapitulatif des taux de cotisation
28 Spécificités Fonction Publique
29 Contribution Sociale Généralisée (CSG)

PARTIE 3 LE JEU COMPLIQUÉ DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES



35 L'Exonération dite « Fillon » (2003)
37 Un pognon de dingue

EDITO

Salaire net, brut, différé, socialisé, super-brut, voilà suffisamment d'appellations différentes pour perdre n'importe qui. Et c'est sans doute le but d'ailleurs.

Rendre la compréhension du salaire impossible pour en empêcher l'appropriation donc la défense.

Tout cela, syndicalistes, nous le rabâchons régulièrement. A juste titre. L'expression "charge sociale" nous fait bondir et nous sommes prompts à corriger toute erreur de vocabulaire dans un tract ou une résolution.

Et après?

Maîtrisons-nous vraiment ces cotisations sociales que nous défendons si fermement? Avons-nous conscience des mécanismes inventés pour les remettre en cause? Sommes-nous en capacité d'en faire un exposé clair au salarié curieux de comprendre sa feuille de paie?

Il est vrai que l'environnement des cotisations sociales est en perpétuel changement. C'est au fil des ans devenu une sorte de jungle impénétrable, dans laquelle n'osent s'aventurer que quelques fous ou inconscients, à qui d'autres auraient par exemple dit « *tiens, il faudrait un numéro spécial sur la feuille de salaire!* ».

Nous nous y sommes donc plongés et le moins que l'on puisse dire c'est qu'effectivement, c'est un beau bazar.

Notre travail n'a pas la prétention d'être complet. Nous n'avions pas non plus l'ambition de livrer ici une analyse intégrale du sujet des cotisations sociales tant il est large et aux ramifications nombreuses.

Il faut avoir à l'esprit que le travail et son économie sont au cœur du fonctionnement de notre société. C'est bien

du travail et de la répartition des richesses qu'il produit que sont issues toutes les structures collectives de notre pays.

Plus qu'une analyse détaillée qui nécessiterait environ 1285 pages (que personnes n'aurait de toute façon le temps de lire), nous nous sommes fixés en une trentaine de pages les objectifs suivants:

- Donner une image de ce que représentent les cotisations sociales dans le financement des structures collectives
- Connaitre l'objet de chaque cotisation et ses grands principes
- Comprendre les mécanismes d'exonération et les effets pervers qu'ils génèrent

A la lecture de ce numéro, vous découvrirez l'ampleur de ce que le paritarisme et la négociation collective ont pu créer et développer en matière de protection sociale. C'est exceptionnel. C'est une oeuvre à détruire pour les chantres du libéralisme, donc à défendre pour nous.

Ce modèle est attaqué de tous côtés. Il fait l'objet d'un intense travail de décrédibilisation qui passe par un langage et un vocabulaire répété et rabâché dans tous les média.

Les exonérations successives dont bénéficient les employeurs en ont perverti le financement, donc la gestion, donc l'avenir.

Toute exonération est une moindre répartition des richesses. Ne croyez pas ceux qui nous promettent des emplois. Les statistiques nous le montre: **toute cotisation patronale en moins est un dividende en plus.**

Enfin, les plateformes internet et leur modèle d'auto-entrepreneuriat, en souhaitant la disparition du statut de salarié, provoquent la disparition des cotisations sociales donc des protections qu'elles génèrent.

Leur nouveau monde est celui d'avant les cotisations. Celui des « forçats de la faim » comme dit la chanson...

Notre Mot A Dire spécial - 156

Publication éditée par la Fédération FO de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO)

46 rue des Petites Écuries - 75010 PARIS

Impression: Compédi Beauregard Z.I Beauregard BP 39 61600 La Ferté-Macé

Tél : 01 44 83 86 20 - Fax : 01 48 24 38 32

Publicité : au Journal - Courriel : contact@feets-fo.fr

Adresse site internet : www.feets-fo.fr

N° CPPAP : 0519 S 06882 - N° ISSN : 1263-5618

Prix à l'unité : 0,84 Euros - Abonn. annuel : 10,06 Euros (12 numéros)

Abonn. principal + supplément : 13,72 Euros - Abon. de soutien : 15,24 Euros



Ce que nous avons retenu

Les cotisations sociales représentent le plus gros volume de financement de structures collectives, loin devant la TVA, la CSG ou l'impôt sur le revenu.

•

L'effet trappe à bas salaire: une augmentation de salaire « coûte » plus cher pour les salaires proches du SMIC.

•

Grâce aux exonérations, toute négociation annuelle des salaires inférieure à l'augmentation du SMIC fait gagner de l'argent à l'employeur.

•

Le principe des « tranches » appliqué à certaines cotisations sociales est plus juste qu'un taux unique.

•

La Contribution Sociales Généralisée (CSG) sert l'étatisation de la protection sociale.

•

Hors exonérations (2018):

- *Le taux de cotisations sociales salariales est d'environ 23%.*
- *Le taux de cotisations sociales patronales est d'environ 42%.*

•

Jamais évoqué, le « coût » du capital est plus élevé que celui du travail.

•

Le PIB de la France s'élevait en 2017 à 2 291 milliards d'euros.

•

Les prélèvements (impôts, taxes, cotisations) représentaient en 2017 45% du PIB.

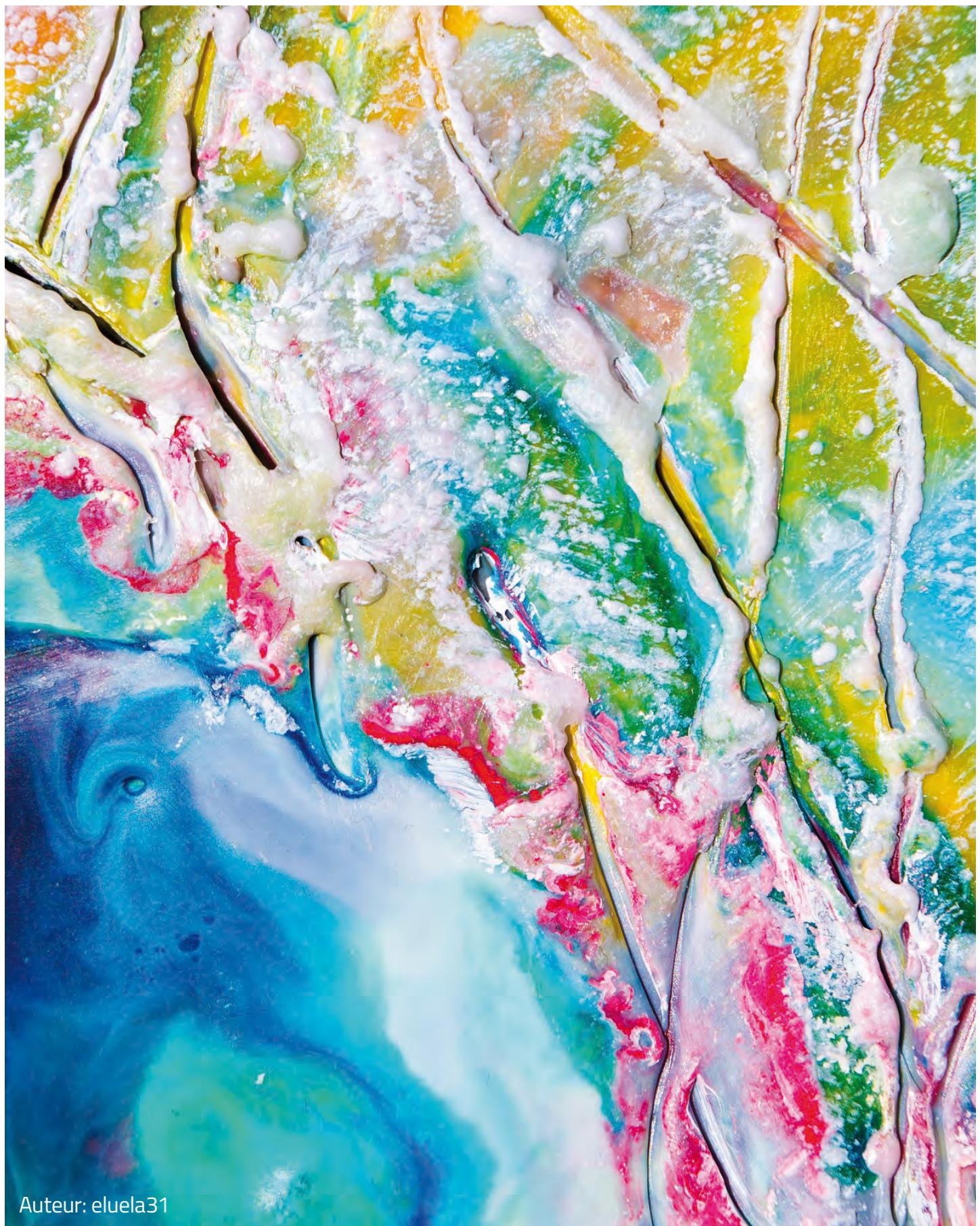
•

Chiffres clefs: SMIC 1 521,22 € brut, environ 1 204 € net

•

Objectif NAO 2019: récupérer sur les salaires la baisse de cotisations patronales allant jusqu'à 10%

Introduction



Auteur: eluela31

Parlons
de sous,
de fric,
de flouze,
de maille,
de blé

IMPÔTS, TAXES, COTISATIONS: UN MÉLANGE DES GENRES ORCHESTRÉ

Notre économie génère un Produit Intérieur Brut (PIB) de **2 291 700 000 000 euros**, ou encore deux mille deux cent quatre-vingt onze **milliards** et sept cent millions d'euros, à peu près.

Le PIB représente la richesse produite, la « *valeur ajoutée* », marchande et non marchande (services publics). C'est le résultat du travail fourni dans le pays.

La répartition entre PIB marchand et non-marchand (ou disons public) nous renseigne à la fois sur le taux de privatisation du pays et sur le niveau du service public.

Le haut niveau de nos services publics (santé, école, aménagement, etc.) amène la France à être seconde derrière le Danemark au classement mondial du PIB non-marchand (plus de 20%). Les libéraux dénoncent constamment cette proportion, souhaitant la privatisation d'un maximum de services publics.

Quoiqu'il en soit, cette richesse produite se répartit ensuite entre:

- Les travailleurs,
- Le capital (les propriétaires de l'entreprise, typiquement les actionnaires),
- Les structures collectives: à

savoir l'Etat, les collectivités territoriales, la santé et la protection sociale.

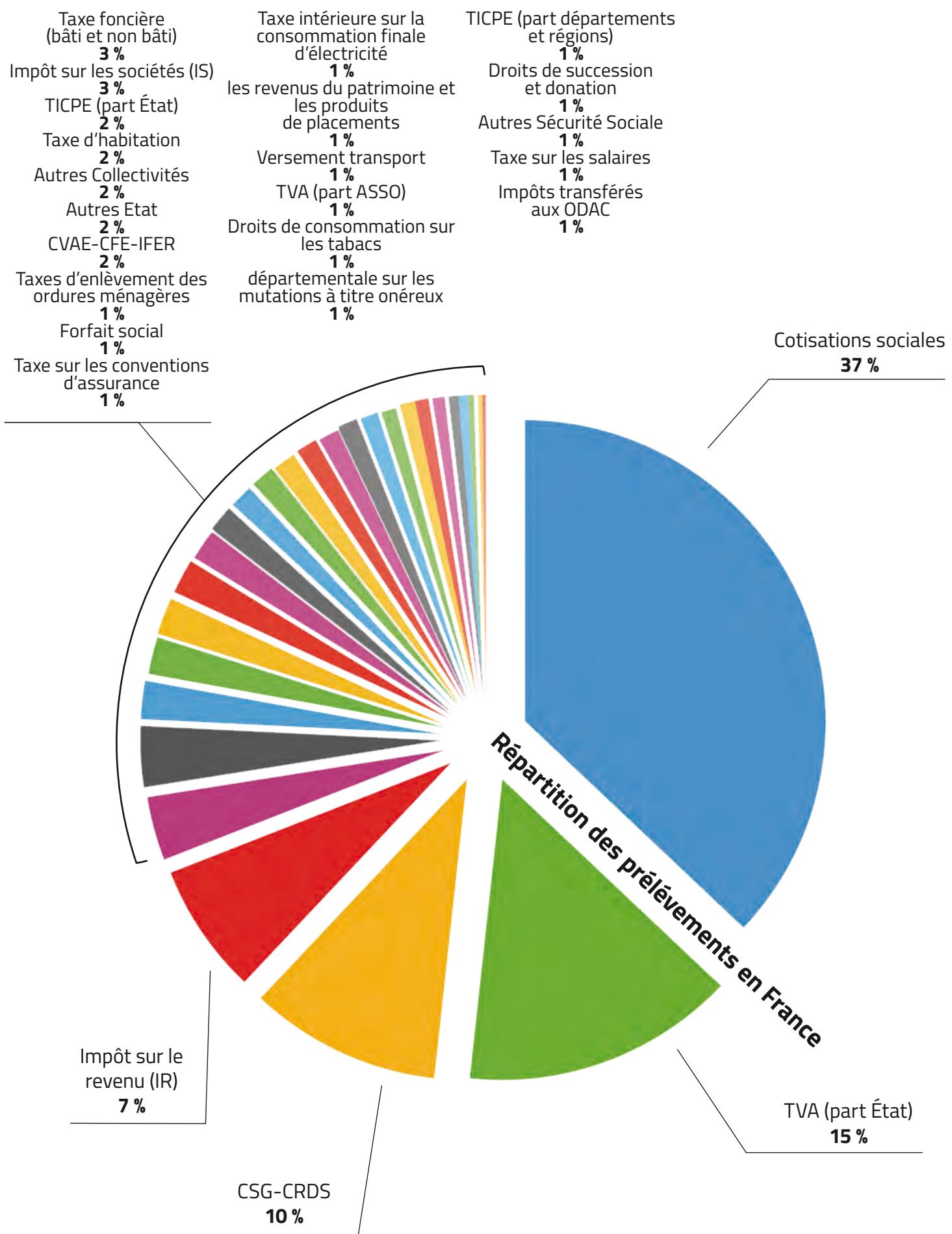
Il existe trois types de « contributions » au fonctionnement des structures collectives:

- L'impôt direct: de plusieurs natures, il finance l'Etat et les collectivités territoriales.
- L'impôt indirect: ce sont les taxes, la principale étant la Taxe sur la Valeur Ajoutée (la TVA), qui s'applique sur la consommation.
- Les cotisations sociales: souvent appelées « *charges sociales* » dans le but d'en donner une image négative, elles financent la « *protection sociale* ».

Les cotisations sociales représentaient, en 2017, **384,5 milliards** d'euros.

L'ensemble des prélèvements, impôts, taxes et cotisations sociales, représentaient, en 2017, **1038 milliards** d'euros, soit environ 45% du PIB.

Les cotisations sociales représentent ainsi 37% du financement des structures collectives, soit la part la plus importante, et de loin!



Si nous nous sommes fendus de cette introduction très chiffrée, c'est qu'il n'est pas possible d'aborder la question des cotisations sociales sans traiter celle plus générale des prélèvements, pour la simple et bonne raison qu'avec le temps, cotisations, impôts et taxes se sont imbriqués.

Un mélange des genres orchestré

Les cotisations sociales sont assises sur les salaires. Elles viennent alimenter des régimes de protection sociale, initialement administrés par les interlocuteurs sociaux (fonctionnement dit « paritaire »).

Les gouvernements successifs n'ont eu de cesse de chercher à récupérer la gestion de cet argent pour le détourner de sa vocation première: protéger les salariés et leurs ayants-droit.

Pour schématiser, les cotisations sociales alimentent une solidarité entre salariés, l'impôt une solidarité entre citoyens.

Pour mettre la main sur la gestion des cotisations sociales les différents gouvernements s'y sont systématiquement pris de la même façon:

1. Élargir les missions du régime et les élargir aux non-salariés
2. La situation économique entraîne un déséquilibre entre cotisants et bénéficiaires
3. Le remboursement de la dette

du régime par l'Etat est utilisé pour justifier la prise en main du régime par le gouvernement.

4. Le régime devient une variable de politique économique: le gouvernement baisse les cotisations des employeurs, ce qui entraîne une baisse des droits

Le dernier exemple en date est celui de l'assurance chômage:

1. Le gouvernement a décidé une baisse des cotisations chômage des salariés, compensée par une augmentation de la CSG (payée par les salariés et les retraités).
2. La première version du Projet de Loi de Finances de la Sécurité Sociale ne compensait pas la perte de recette entraînée par la baisse des cotisations salariales
3. Le gouvernement a demandé (toujours en cours) aux interlocuteurs sociaux de négocier une baisse des droits au chômage pour économiser 3,9 milliards d'euros en 3 ans (sur un budget total de 36 milliards d'euros)...

Force Ouvrière s'oppose fortement à ces réformes. D'une part les gouvernements retirent aux salariés la gestion de leurs cotisations mais surtout d'autre part, une fois décisionnaire, le gouvernement recherche des économies au profit des employeurs et au détriment des droits des salariés.

Enfin, toute baisse des cotisations des salariés est en trompe-l'oeil. Soit les

droits baissent, soit le budget public qui vient en substitution est pris sur des économies dans la fonction publique, donc une dégradation du service public.

Dernière évolution en date: le prélèvement de l'impôt à la source. Dans les faits, il n'y a pas de changements entre cotisations et impôts, mais l'employeur, déjà collecteur des cotisations (salariales et employeurs) devient collecteur de l'impôt, ce qui aura tendance encore une fois à entretenir le mélange des genres.

C'est du point de vue du fonctionnement de notre République que l'évolution est notable: **l'employeur devient un intermédiaire dans la relation entre le citoyen et l'Etat.**

Il est essentiel que les salariés retrouvent la propriété de leur travail donc de leur salaire. Cela implique que tout versement de cotisations, contributions et impôts soit fait par eux même et non plus délégué à ceux-là même qui cherchent à capter le maximum de richesses sur leur dos.

Une fiscalité injuste

Force Ouvrière revendique une réforme fiscale pour un impôt juste et progressif. La répartition des différentes recettes montre que la principale

source de financement pour l'Etat vient de la TVA, une taxe sur la consommation, à hauteur de 20% du prix de vente (taux réduit à 5,5% pour les produits de première nécessité).

Taux fixe sur des consommations

indispensables, la TVA représente donc un « coût fixe ». Elle pèse par conséquent d'autant plus sur les ménages à faibles revenus.

Avec une recette de 152,4 milliards d'euros en 2017, la TVA est particulièrement lucrative.

Partie 1



Auteur: Toa Heftiba

Démagogie, mensonges et trahison, travail, capital et cotisations

LES COTISATIONS SOCIALES - GÉNÉRALITÉS

Concentrons-nous désormais sur les cotisations sociales.

Elles sont collectées par les URSSAFs: Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales.

Elles peuvent être réparties en trois grandes catégories:

- Les cotisations qui financent les trois branches de la Sécurité Sociale: famille, maladie et retraite.
- Les cotisations qui financent d'autres régimes paritaires: assurance chômage, Action Logement
- Les contributions qui financent la solidarité nationale: Fond National d'Aide au Logement, CSG, CRDS, etc.

Nous entrons là dans un monde complexe car rempli d'exceptions.

Le principe d'origine est simple: il consiste à appliquer un taux sur un salaire pour financer une protection collective. Seulement pour permettre aux employeurs de payer moins, les gouvernements successifs ont créé tout un tas d'exonérations, ont joué avec l'assiette de cotisation ou encore modulé les taux applicables selon tout un tas de situations spécifiques.

Le résultat est un enchevêtrement de cas particuliers, donc peu lisible.

Vocabulaire à connaître

Cotisation salariale

Une cotisation peut être salariale: elle est déduite du **salaire brut**. Le **salaire net** correspond au salaire brut moins l'ensemble des cotisations salariales, soit un peu moins de **23%**.

Cotisation patronale

Une cotisation peut être patronale: elle s'ajoute au salaire brut. Le **salaire brut employeur** (ou **super-brut**) correspond au salaire brut plus l'ensemble des cotisations patronales, soit plus **42%**.

Assiette de cotisation

L'assiette de cotisation correspond à la part de salaire sur laquelle est appliqué le taux de cotisation. L'assiette peut être plafonnée, généralement au « Plafond de la Sécurité Sociale », s'appliquer au salaire de base, prendre en compte les rémunérations annexes voire les indemnités de rupture par exemple.

Plafond de la Sécurité Sociale (PSS)

Le « plafond de la sécurité sociale » est une valeur de référence qui sert à déterminer certaines cotisations. Il est actualisé chaque année en fonction de l'évolution des salaires. Sa valeur mensuelle 2018 est de 3 311 € (nécessaire-

ment brut). Il est de 3 377 € en 2019. Son niveau de revalorisation est un enjeu en termes de cotisations sociales (taux de cotisations différenciés et recettes pour les régimes).

Salaire socialisé

Le salaire socialisé correspond aux cotisations salariales et patronales. Il est important de retenir que le salaire super-brut, c'est-à-dire, le salaire net plus le salaire socialisé est du salaire. Il appartient donc au salarié. Le terme de cotisation patronale porte à confusion. Le salaire socialisé finance le système de protection sociale pour le salarié.

Éléments de langage

Les cotisations sociales font l'objet d'un gros travail de propagande de la part du patronat et du gouvernement. En premier lieu, la bataille des mots prépare celle des esprits.

Charges sociales

Il s'agit d'un terme employé pour désigner les cotisations sociales. Une cotisation renvoie à des droits. Une charge évoque elle au contraire un poids. Poids qui pèserait sur la compétitivité des entreprises donc sur l'économie. Réduire les charges permettrait donc de « libérer » l'économie. A l'inverse, parler de réduction des cotisations évoque immédiatement une réduction des droits créés par ces dernières.

Coût du travail

Toujours dans cette logique néga-

tive, les libéraux parlent de « coût du travail » pour désigner le salaire et l'ensemble des cotisations salariales et patronales afférentes. Un coût doit être réduit, alors qu'un salaire augmenté.

Coût du capital

Peu évoqué, le coût du capital représente le taux de rentabilité attendu par les actionnaires ou les investisseurs (banques). Concrètement, le coût du capital représente ce que l'employeur va devoir verser aux banques préteuses ou aux actionnaires (dividendes, etc.). Si le « *coût du travail* » est pointé du doigt comme une entrave à l'économie, le « *coût du capital* » est carrément passé sous silence. Pourtant, comme le démontre le graphique dans l'infographie ci-après, le « *coût du capital* » est plus élevé que le « *coût du travail* ».

Le coût du capital est l'unique frein au développement de l'économie.

Les politiques de réduction des cotisations sociales patronales sur les bas salaires

L'analyse des effets de telle ou telle politique économique ne peut se faire que plusieurs années après la décision politique.

Quoiqu'il en soit, la réduction des cotisations sociales patronales est un outil régulièrement utilisés par les gouvernements.

Les arguments employés sont:

- La compétitivité des entreprises dans une concurrence mondiale
- La lutte contre le chômage de certaines catégories de salariés: la baisse de cotisations permettrait à ces travailleurs (jeunes, peu qualifiés, etc.) d'être « attractifs » pour l'employeur car « moins chers », soit vis-à-vis d'autres catégories de salariés (exemple débutant/expérimenté), soit face à l'automatisation.

Le graphique dans l'infographie ci-après illustre les baisses de cotisations sociales patronales intervenues depuis les années 1980 sur le SMIC. Le taux de cotisations patronales a été divisé par deux en l'espace de 30 ans. Dans le même temps, le chômage conserve sa tendance à la hausse.

Le chômage des ouvriers non qualifiés, dont on peu penser qu'ils font partie des catégories professionnelles visées par les réductions de cotisations patronales ciblées sur le SMIC, a quant à lui doublé sur cette même période.

Dans les faits, aucun gouvernement n'a vraiment pu revendiquer la création d'emplois avec des réductions de cotisations patronales.

Dernières réductions de cotisations sociales patronales en date, le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) et le Pacte de Responsabilité (et Solidarité). Le premier consiste en un crédit d'impôt de 4%, passé à 6% en 2014, sur les salaires inférieurs à 2,5 fois le SMIC. Le second consiste en

Réductions de cotisations patronales « défensives »

La mise en place des 35 heures a été accompagnée d'une réduction des cotisations sociales patronales (réductions Aubry).

La raison avancée était le maintien du « coût du travail », que la réduction du temps de travail faisait augmenter.

A cela se sont ajoutées des politiques de modération des salaires

dans les branches avec un gel des revalorisations de grilles.

Au final, les 35 heures n'ont pas redistribué les richesses, mais simplement partagé le travail.

une suppression totale des cotisations sociales patronales de sécurité sociale au niveau du SMIC plus une réduction des cotisations sociales d'allocations familiales de 5,25% à 3,45% pour les salaires inférieurs à 3,5 fois le SMIC, à compter de 2016.

Ces réductions ne donnent jamais lieu à des contreparties chiffrées en emplois.

Entre 2013 et 2015, le CICE a coûté **47 milliards d'euros**. Selon les estimations les plus favorables il aurait permis de créer ou sauvegarder jusqu'à 200 000 emplois, soit un coût de 235 000 euros par emploi, ou encore 78 300 euros annuels (plus de 4 fois le SMIC!). Autrement dit, la différence aura atterri, une nouvelle fois, dans les poches des employeurs.

Outre cette captation des richesses, ces réductions de cotisations sociales patronales créent des travailleurs pauvres.

Comme nous pouvons le voir, les réductions de cotisations sociales patronales se sont concentrées sur les salaires les plus faibles, l'argument politique avancé étant de rendre certaines catégories professionnelles plus « attractives ».

Le graphique dans l'infographie ci-avant illustre la modulation des taux de cotisations patronales en fonction du niveau de salaire.

Le résultat, comme Force Ouvrière l'a toujours dénoncé, est la création de

ce que l'on appelle des « *trappes à bas salaires* ».

Les réductions de cotisations sociales n'étant pas construites par tranches comme l'impôt mais s'appliquant à l'ensemble du salaire, toute augmentation de salaire entraîne une augmentation du taux de cotisations sociales patronales appliquée à l'ensemble du salaire.

Illustrons notre propos grâce au simulateur de l'URSSAF (2018)

Exemple 1

Un salaire brut de 1500 euros (environ le SMIC) correspond pour l'employeur à 1718 euros de salaire super-brut, soit 218 euros de cotisations patronales (**taux de 14,5%**). Une augmentation de salaire de 100 euros, soit 1600 euros de salaire brut, correspond à un salaire super-brut de 1906 euros, soit 306 euros de cotisations patronales (**taux de 19,125%**).

Le montant total de l'augmentation pour l'employeur est donc de 188 euros (1906 - 1718).

Exemple 2

Un salaire brut de 2500 euros correspond pour l'employeur à 3547 euros de salaire super-brut, soit 1047 euros de cotisations patronales (taux de 41,8%). Une augmentation de salaire de 100 euros, soit 2600 euros de salaire brut, correspond à un salaire super-brut de 3688 euros, soit 1088 euros de cotisations patronales (taux de 41,8%).

Le montant total de l'augmentation pour l'employeur est de 141 euros (3688 - 3547).

Explication.

L'augmentation des salaires les plus faibles fait bondir le taux de cotisations sociales patronales, passant dans notre exemple au niveau du SMIC de 14,5% à plus de 19%, sur l'ensemble du salaire. A l'inverse, pour un salaire élevé, à un niveau où les taux de cotisations sociales patronales n'évoluent pas en fonction du niveau de salaire, l'augmentation « *coûte* » finalement moins cher.

C'est l'effet « *trappe à bas salaires* ».

Les réductions de cotisations sociales patronales sont donc inefficaces sur le plan de la création d'emplois et participent en plus à créer des travailleurs pauvres car l'employeur sera réticent à augmenter les bas salaires. Enfin, elles ont pour conséquence un moindre financement des structures collectives, donc une baisse de droits où une compensation budgétaire de l'État payée sur le dos du service public.

Les seuls et uniques bénéficiaires des réductions de cotisations sociales patronales sont donc bien les employeurs.

Ce bilan est largement connu. Toute politique de réduction de cotisations sociales est donc une captation volontaire des richesses au profit des plus riches.

NAO salariales

Dans le cadre des NAO, les syndicats négocient la revalorisation des grilles de salaires. Une revalorisation inférieure au

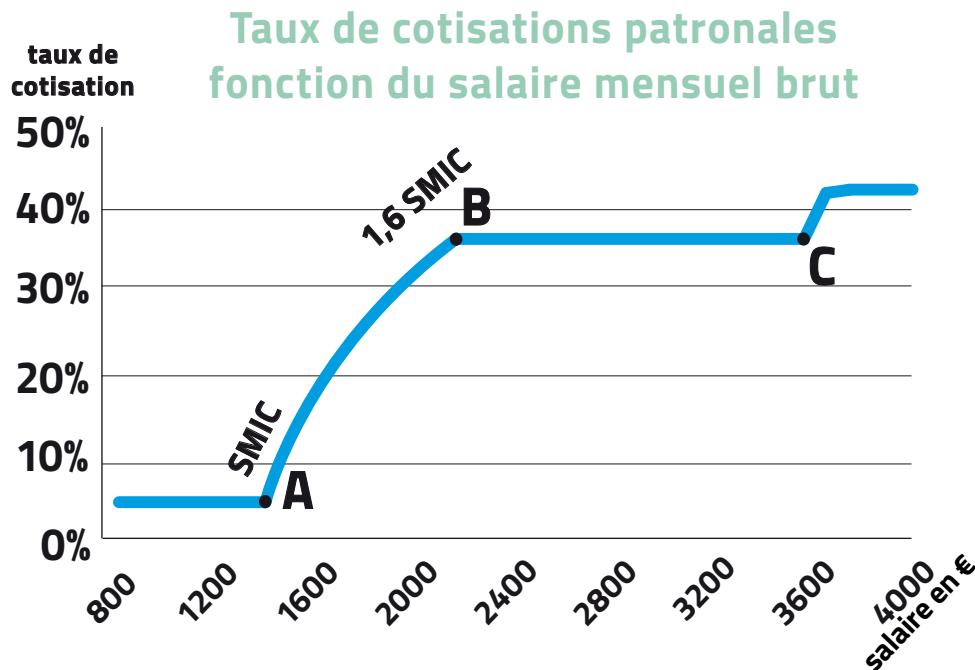
SMIC a pour effet de « tasser la grille », puisque les échelons se rapprochent du minimum légal.

Les seuils de réduction de cotisation étant des multiples du SMIC, tout tassement de grille fait mécanique-

ment glisser les salariés vers des réductions de cotisations patronales plus fortes.

Autrement dit, toute revalorisation de grille inférieure à la revalorisation du SMIC fait gagner de l'argent aux employeurs.

INFOGRAPHIE



L'effet trappe à bas salaire

Le graphique ci-contre présente l'évolution du taux de cotisations patronales qui s'applique à l'ensemble du salaire. Nous observons une grande progression du taux entre le point A (SMIC) et le point B (1,6 SMIC). Toute augmentation de salaire dans cette zone entraîne une augmentation du taux de cotisation appliquée à l'ensemble du salaire. A l'inverse, entre B et C, le taux de cotisation est fixe, une augmentation de salaire n'influence pas le taux de cotisations patronales.

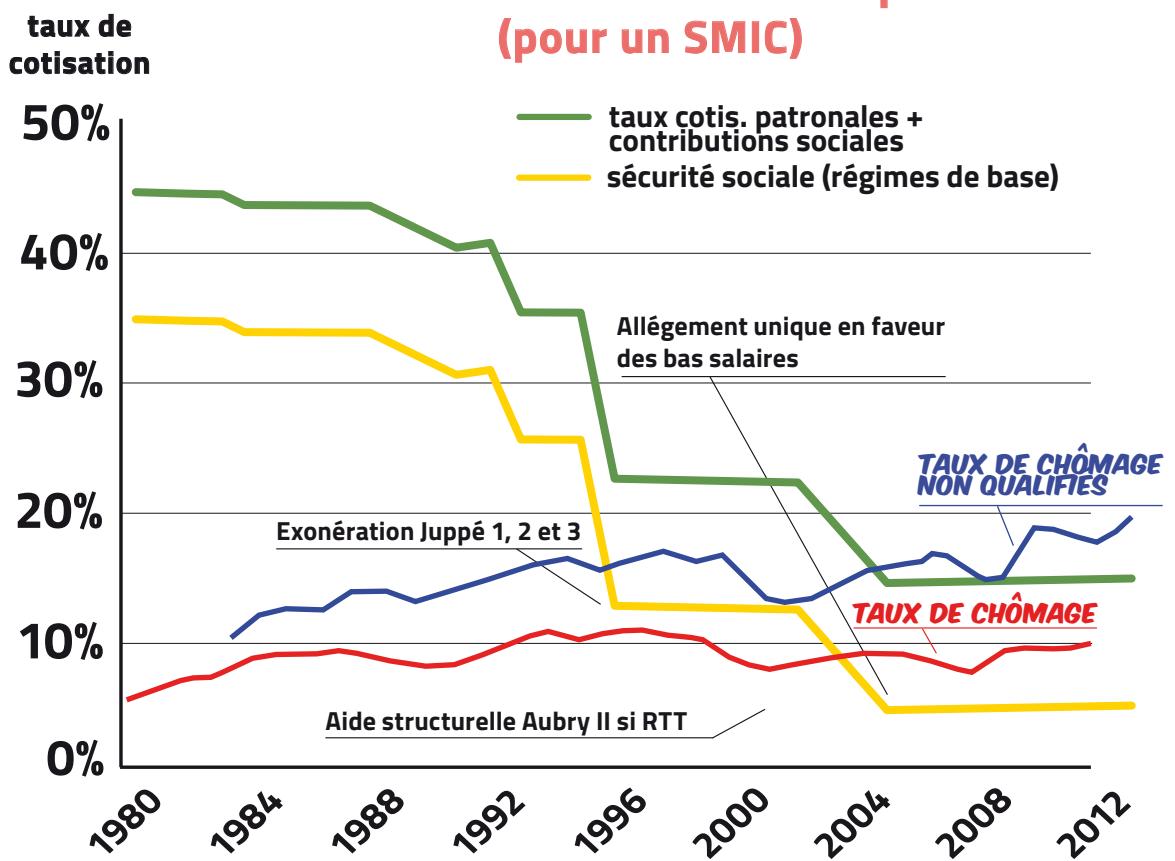
Une même augmentation de salaire revient donc plus cher pour un salaire compris entre A et B qu'entre B et C.

C'est l'effet trappe à bas salaire.

Des exonérations inefficaces

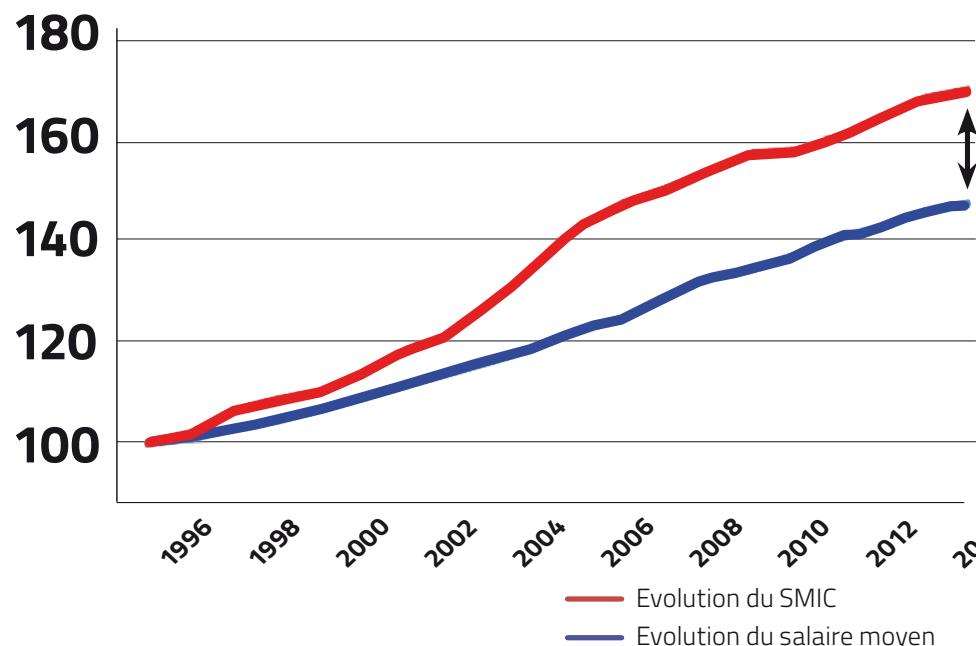
L'analyse des exonérations de cotisations patronales dans le temps montre qu'elles n'ont pas d'effet particulier sur le taux de chômage. Ce dernier reste à la hausse, avec des variations dépendant de la conjoncture économique (bonne croissance économique dans la fin des années 90 et crise de 2008).

Évolution du taux de cotisations patronales (pour un SMIC)



Évolution des salaires comparaison entre SMIC et salaire moyen

**augmentation
cumulée en %**



Tassement des salaires

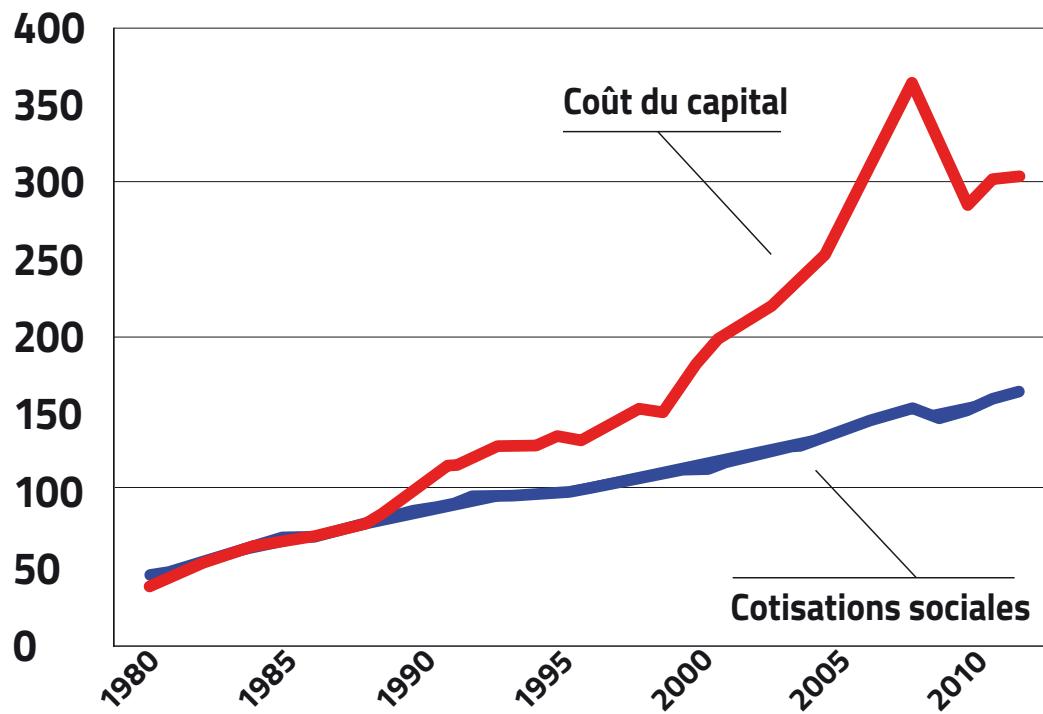
En 20 ans, le salaire moyen a beaucoup moins augmenté que le SMIC. Cela signifie que les salaires ont stagné et sont progressivement rattrapés par le SMIC, dont l'évolution ne permet même pas de compenser l'augmentation du coût de la vie. Les salaires se tassent donc vers le salaire minimum. Or ce tassement, comme le montre le graphique 1, permet aux employeurs de bénéficier d'exonérations de cotisations sociales, donc de faire des économies supplémentaires (sur le salaire et sur les cotisations patronales).

Argent toujours plus cher

Le coût du capital représente le coût de l'argent, que ce soit en taux d'intérêt ou en dividendes. Le décalage entre coût du capital et évolution des salaires montre que la distribution des richesses se fait de plus en plus au profit du capital et au détriment des salaires. Autrement dit, les économies faites grâce aux exonérations servent à verser des dividendes!

Évolution des cotisations sociales patronales et du coût du capital sur les 35 dernières années

en milliards



Partie 2



Auteur: Pierre Acobas

Poumons, coeur et colonne vertébrale de notre protection sociale, découvrons les dessous de notre feuille de salaire

ANATOMIE D'UNE FEUILLE DE SALAIRE

Passé l'argument de la protection sociale et collective face au libéralisme et au chacun pour soi, si nous souhaitons défendre les cotisations sociales, il faut les connaître et savoir les expliquer.

Depuis le 1er janvier 2018, les feuilles de salaire ont été simplifiées. Sous couvert d'en faciliter la lecture, passant « *d'une quarantaine de lignes à une vingtaine* », le gouvernement a regroupé certaines cotisations, réduisant l'information et donc la compréhension générale de la feuille de salaire, du détail des cotisations et des protections qu'elles financent.

- Médecine du travail
- Taxe d'apprentissage
- Formation professionnelle
- Régime de Garantie des Salaires
- Contribution au Fonds National d'Aide au Logement
- Contribution au dialogue social

Voilà autant de cotisations et contributions qui disparaissent, rem-

placées par des intitulés généraux comme « *Autres contributions dues par l'employeur* ».

L'effet est dévastateur. Le salarié voit des sommes déduites de son salaire sans savoir à quoi elles servent.

Surtout, ces cotisations pourront évoluer, être réduites au profit de l'employeur etc. sans que le salarié ne s'en aperçoive.

Enfin la dématérialisation de la feuille de salaire éloigne encore un peu plus et définitivement le salarié de toutes ces informations.

Un contexte en pleine évolution

Les cotisations sociales sont en pleine évolution pour de nombreuses raisons. Nous retiendrons pour 2019 :

- La transformation du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) en réductions de cotisations sociales patronales, portées

La « part employeur »

La feuille de salaire est composée d'une colonne « *part salarié* » et d'une seconde « *part employeur* ». Cette présentation est ambiguë et participe à faire croire que cette

fameuse « *part employeur* » ne concerne pas le salarié, qu'il y est étranger, qu'il ne s'agit pas de son argent.

Or il s'agit justement de son argent. Cette « *part employeur* » vient alimenter, comme la « *part employé* »

des régimes de protection sociale au bénéfice du salarié.

Le salarié est bien l'unique bénéficiaire de ces cotisations.

Les baisser revient à baisser le financement de ses droits.

sur les cotisations chômage, retraite complémentaire et assurance maladie

- La fusion des deux régimes de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO

Des jeux de paramètres à plusieurs niveaux

Les cotisations sociales (et autres contributions) dépendent d'un ensemble de paramètres avec lesquels le législateur va pouvoir « jouer » pour faire évoluer les recettes des cotisations. Il pourra ainsi baisser un taux de cotisation tout en élargissant l'assiette de celle-ci et ainsi accroître finalement ses recettes.

Ces paramètres vont influencer les stratégies de l'employeur en matière de rémunération. Il préférera augmenter des éléments de rémunération non soumis à cotisations sociales patronales, donc moins « chères », comme l'intéressement, que d'augmenter les salaires.

De la même façon, la complémentaire santé n'entre pas dans l'assiette des cotisations sociales. Le salarié paiera cependant la CSG et CRDS sur ces avantages dit en nature...

Il est donc important pour le négociateur syndical de maîtriser ces éléments pour être en capacité de déjouer les stratégies patronales.

2019: évolution de l'assiette des cotisations de sécurité sociale

En 2019 l'assiette des cotisations de sécurité sociale disparaît.

Base ou assiette

Il s'agit des sommes et avantages (notamment en nature) attribués en contrepartie du travail fourni par le salarié, sur lesquels sont appliqués les divers taux de cotisation.

L'assiette des cotisations de sécurité sociale compte:

- les salaires et assimilés,
- les indemnités et assimilés,
- les prestations sociales complémentaires,
- les revenus de remplacement en cas d'arrêt maladie, maternité ou accident du travail,
- les prestations familiales « extralégales »,
- les avantages en espèces servis par le comité d'entreprise,
- les avantages en nature tels que nourriture et logement, mise à disposition de véhicule professionnel pour un usage privé...

Les éléments non pris en compte sont:

- indemnités journalières versées par la Sécurité sociale,
- primes liées à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise,
- gratifications versées à l'occasion de la remise de la médaille d'honneur du travail dans la limite du salaire mensuel de base,
- indemnités considérées comme des dommages et intérêts,
- primes liées à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise lorsqu'elles sont versées dans le

cadre d'un accord collectif,

- frais professionnels et frais d'entreprise pouvant être justifiés.

Assiette de la CSG:

La CSG s'applique sur l'assiette des cotisations de sécurité sociale, plus:

- les contributions patronales finançant les prestations de retraite supplémentaire et de prévoyance complémentaire, autres que celles versées aux régimes obligatoires de retraite complémentaire,
- les indemnités de mise à la retraite, de licenciement ou de départ volontaire dans le cadre d'un plan social, pour la partie qui excède les montants conventionnels ou légaux,
- les primes liées à la participation et à l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise.

Taux d'appel

Les cotisations AGIRC-ARRCO sont soumise à ce que l'on appelle un « taux d'appel »: l'assiette sur laquelle le taux de cotisation est appliqué est majorée par un coefficient, nommé « taux d'appel ». C'est une façon d'augmenter le taux de cotisation officieusement, sans l'augmenter officiellement...

C'est désormais l'assiette de la CSG qui devient la référence.

A cette dernière des exceptions sont ajoutées pour de pas augmenter l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

S'il s'agit pour l'heure d'un « jeu d'écriture », nous devront veiller à ce que les exceptions ne finissent pas par disparaître pour des raisons, soyons-en certains, de « simplification »...

Références entreprise

BULLETIN DE PAYE

Période de paie du 01/11/2018 au 30/11/2018
 Paiement : Par Virement le 01/12/2018
 Plafond du mois : 3311.00

Convention collective : PAS CONVENTION COLLECTIVE

Libellé	Base	Taux Salarial	Part Salarié	Part Employeur
SALAIRE DE BASE	151.67	10.150	1539.45	
Calcul coefficient Fillon	28.14		28.14	
SALAIRE BRUT	151.67	10.150	1539.45	
Santé				
Sécurité Sociale - Maladie Maternité Invalidité Décès	1539.45			-200.13
Accident Du Travail - Maladies Professionnelles	1539.45			-20.01
Retraite				
Sécurité Sociale Plafonnée	1539.45	6.900	-106.22	-131.62
Sécurité Sociale Déplafonnée	1539.45	0.400	-6.16	-29.25
Complémentaire Tranche 1	1539.45	3.900	-60.04	-90.05
Famille	1539.45			-53.11
Assurance Chômage	1539.45			-65.43
Autres Contributions Dues Par L'Employeur	1539.45			-14.88
CSG Déductible de l'Impôt sur le Revenu	1531.14	6.800	-104.12	
CSG/CRDS non Déductible de l'Impôt sur le Revenu	1531.14	2.900	-44.40	
Exonérations de Cotisations Employeur	1.00			402.41
Mutuelle isolé	71.11	50.000	-35.56	-35.56
Cotisation Prévoyance (APGIS)	1539.45	0.810	-12.47	-18.63
TOTAL RETENUES			-368.97	-256.26
NET IMPOSABLE			1214.88	
Prime de transport	73.00	50.000	36.50	
NET A PAYER			1206.98	

NET IMPOSABLE :	1214.88	NET A PAYER :	1206.98	
Total versé par l'employeur	1795.71	Allègement des cotisations	402.41	
CUMULS				
Brut	Cotisation	Net Imposable	Hrs trav.	Part Patronale
17033.95	4211.91	13313.33	1820.04	2974.17

	Congés Payés		Repos
	N-1	N	Compensateur
Dû	0.00	70.00	0.00
Pris	0.00	0.00	0.00
Reste	0.00	70.00	0.00

Dans votre intérêt, conservez ce bulletin sans limitation de durée.
 Pour la définition des termes employés, se reporter au site internet servicepublic.fr rubrique cotisations sociales

©Sage

Auteur: Corey Motta



Tranches

Une tranche de salaire correspond à une part de la rémunération du salarié, comprise dans une fourchette déterminée, généralement en multiples du Plafond de la Sécurité Sociale pour ce qui est des cotisations sociales. Ce découpage en tranches permet d'appliquer des taux de cotisations variables, en règle générale croissants, en fonction du niveau de tranche.

Dans une même tranche de salaire, c'est le même taux qui s'applique.

C'est sur ce principe qu'est construit l'impôt sur le revenu. De cette façon, passer dans une nouvelle tranche de quelques euros n'entraîne pas une augmentation du taux d'imposition - ou dans notre cas de cotisation - sur l'ensemble du revenu mais bien sur les quelques euros de cette nouvelle tranche.

Ainsi, les premières tranches de salaire, indispensables pour les frais essentiels comme l'alimentation, le logement ou le chauffage ne sont pas ou peu imposées, quand les tranches les plus élevées moins capitales, sont plus imposées.

Plus il y a de tranches, plus le système est dit « progressif »: l'augmentation du taux entre chaque tranche est d'autant plus faible qu'il y a beaucoup de tranches. Plus l'impôt est progressif, plus il est juste. En effet, de grandes tranches soumettraient à un même taux d'imposition des salariés percevant des rémunérations très différentes.

N.B: ce principe n'est pas le plus courant dans le système de cotisations.

Exemple des tranches de l'impôt

En 2019, le barème de l'impôt sera le suivant:

Tranche (Revenu imposable/ Nombre de parts du foyer)	Taux d'imposition
Jusqu'à 9 964 €	0 %
de 9 964 à 27 519 €	14 %
de 27 519 à 73 779 €	30 %
de 73 779 à 156 244 €	41 %
Supérieur à 156 244 €	45 %

Comparons **Franck** et **Laura**, deux célibataires.

En 2017, Franck a gagné 22 000 euros.

Quant à laura, elle a touché la modique somme de 85 000 euros.

Des revenus annuels, nous calculons le **revenu fiscal de référence**, qui correspond dans notre cas aux revenus annuels moins 10%, soit:

- **19 800 euros pour Franck**
- **76 500 euros pour Laura**

Pour calculer l'impôt de Franck et Laura, il faut découper leurs revenus selon les tranches du barème:

Tranche (Revenu imposable/ Nombre de parts du foyer)	Revenu de Franck	Revenu de Laura	Taux d'imposi- tion à appli- quer	Montant de l'im- pôt par tranche Pour Franck	Montant de l'im- pôt par tranche Pour Laura
Jusqu'à 9 964 euros	9 964	9 964	0	0	0
de 9 964 à 27 519 euros	9 836	17 555	14	1377,04	2457,7
de 27 519 à 73 779 euros	0	46260	30	0	13878
de 73 779 à 156 244 euros	0	2 721	41	0	1115,61
Supérieur à 156 244 euros	0	0	45	0	0
Total	19 800	76 500		1377,04	17451,31

N.B: à ce système de tranches viennent s'ajouter des exonérations et réductions d'impôt en fonction du revenu (oui, c'est absurde!). Ainsi, Franck paiera plutôt aux environs de 1 150 euros d'impôts, mais qu'importe, il n'est qu'un exemple servant à expliquer le système de tranches.

Ce qu'il faut retenir de l'exemple c'est que les taux ne s'appliquent qu'à la part de revenu comprise dans la

tranche du taux en question, il n'y a pas d'effet de seuil (passer dans la tranche du dessus ne fait pas « perdre de l'argent »).

A l'inverse, prenons l'exemple récent de la CSG pour les retraités.

Le taux de CSG est de 8,3%, auquel sont appliquées des exonérations en fonction du niveau de pension:

- Exonération total pour une pension annuelle inférieure à 11 128 euros ;
- Exonération de 4,5% (taux de 3,8 %) pour les retraités percevant une pension annuelle comprise entre 11 128 euros et 14 570 euros.
- Exonération de 1,7% (taux de 6,6%) pour les retraités percevant une pension annuelle comprise entre 14 570 euros et 22 580 euros.

Les taux varient selon le niveau de pension mais s'ap-

pliquent à la totalité de celle-ci, et non par tranche. Ainsi, un retraité percevant une pension annuelle de 11 129 euros, soit 1 euros au-dessus du seuil d'exonération totale, devra verser une CSG au taux de 3,8% calculée sur toute sa pension, soit environ 423 euros. Sa pension après CSG sera donc de 10 706 euros. Un second retraité percevant lui une pension de 11 127 euros, soit deux euros de moins que le premier sera lui totalement exonéré de CSG. Il conservera donc sa pension à 11 127 euros.

KLESIA
PROTECTION ET INNOVATION SOCIALES

PROFESSIONNELS
DES MÉTIERS DE
SERVICES,
VOUS PASSEZ TOUT
VOTRE TEMPS
À PRENDRE SOIN
DES AUTRES.

ET VOUS?
QUI PREND SOIN
DE VOUS?

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite
C'est parce que nous connaissons si bien les métiers de la santé, du conseil, de la restauration, de l'hôtellerie, du transport, et des commerces de proximité que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. KLESIA, au service des entreprises de service depuis plus de 65 ans.



TABLEAU RÉCAPITULATIF DES TAUX DE COTISATION

Auteur: Pixabay

Cotisation	Taux salarial	Taux patronal	Assiette	Cas particuliers / remarques	Evolutions 2019
Sécurité Sociale					
Assurance Maladie - Maternité - Invalidité - Décès	Cas général : 0% Alsace Moselle: 1,5% Salarié non fiscalement domicilié en France: 5,5%	13 %	Assiette cotisations sécurité sociale		Ce taux passe à 7% pour les salaires compris entre le SMIC et 2,5 SMIC.
Assurance vieillesse	6,90% + 0,40%	8,55% + 1,90%	Assiette cotisations sécurité sociale Tranche < PSS	Pour les salariés à temps partiel, le plafond pour les taux 1 et 2 est calculé au pro-rata du temps partiel. Les salariés peuvent toutefois demander à cotiser sur un équivalent temps plein, pour améliorer ou conserver leurs droits retraite.	
	0,40%	1,90%	Assiette cotisations sécurité sociale Tranche > PSS		
Allocations familiales		3,45% 5,25%	Salaire < 3,5 smic Salaire >3,5 smic	Assiette cotisations sécurité sociale	
Accidents du travail / Maladies professionnelles		1% ou taux particulier	Assiette cotisations sécurité sociale	Le taux particulier est déterminé par branche ou par entreprise (voir détail ci-après), en moyenne 2,2%	
Contribution Solidarité Autonomie		1% ou taux particulier	Assiette cotisations sécurité sociale	Le taux particulier est déterminé par branche ou par entreprise (voir détail ci-après), en moyenne 2,2%	
Retraite complémentaire					
AGIRC - ARRCO	Non cadre 3,1% 8,1%	Non cadre 4,65% 12,15%	Assiette cotisations sécurité sociale Les taux s'appliquent par tranche	Non cadre Tranche A: Salaire < PSS Tranche B: PSS < Salaire < 3PSS	Tranche A 3,15% / 4,72%
	Cadre 3,1% 7,8%	Cadre 4,65% 12,75%		Cadre Tranche A Tranche B + C: PSS < Salaire < 8PSS	Tranche B 8,22% / 12,33%
Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'AGIRC et de l'ARRCO	Non cadre 0,8% 0,9%	Non cadre 1,2% 1,3%	Assiette cotisations sécurité sociale Les taux s'appliquent par tranche	Non cadre Tranche A Tranche B	A compter du 1 janvier 2019, l'AGFF, la CET (et la GMP) sont fusionnées dans une Contribution d'Équilibre Général: 2,15% tranche <PSS 2,70% tranche entre PSS et 8PSS S'y ajoute une Contribution d'Équilibre Technique de 0,35%
	Cadre 0,8% 0,9%	Cadre 1,2% 1,3%		Cadre Tranche A Tranche B + C	
Contribution Exceptionnelle Temporaire (AGIRC)	0,13%	0,22%	Assiette cotisations sécurité sociale Cadres Plafond à 8PSS		
Prévoyance obligatoire pour les cadres		1,5%	Assiette cotisations sécurité sociale (PSS)	Ne s'applique qu'aux cadres	

Cotisation	Taux salarial	Taux patronal	Assiette	Cas particuliers / remarques	Evolutions 2019
Assurance chômage					
Chômage		4% +0,05% (contribution exceptionnelle temporaire)	Assiette cotisations sécurité sociale Plafond à 4PSS		
APEC	0,024%	0,036% Assiette cotisations sécurité sociale (plafond 4PSS)	Assiette cotisations sécurité sociale (plafond 4PSS)	Ne s'applique qu'aux cadres	
Régime de Garantie des Salaires (AGS)		0,15 %	Assiette cotisations sécurité sociale Plafond à 4PSS		
Autres cotisations					
Taxe d'apprentissage		0,68% 0,55% (Alsace Moselle)	Assiette cotisations sécurité sociale		Ces deux financements sont regroupés mais non fusionnés, au sein de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance
Formation professionnelle		1% 0,55% si effectif < 11	Assiette cotisations sécurité sociale		
Congé Individuel de Formation		1%	Assiette cotisations sécurité sociale	Ne s'applique qu'aux CDD	
Contribution au Fonds National d'Aide au Logement		0,5% 0,1% si effectif < 20	Assiette cotisations sécurité sociale (plafond au PSS si effectif < 20)		
Contribution au dialogue social		0,016%	Assiette cotisations sécurité sociale		
Participation à l'effort de construction		0,45% si effectif > 19	Assiette cotisations sécurité sociale		
Forfait social		8% 16% 20%	Eléments de rémunération soumis à la CSG mais hors assiette des cotisations de sécurité sociale	Voir ci-après	
Complémentaire santé	Cotisation à un organisme de prévoyance, généralement répartie à 60/40 entre l'employeur et le salarié				
Médecine du travail	L'employeur doit adhérer à un service interentreprises ou s'organiser en interne				
Contribution Sociale Généralisée (CSG)	9,2 %		Assiette cotisations sécurité sociale + Complémentaire santé employeur + Prévoyance cadres	(98,25% de l'assiette en dessous de 4PSS) Sur les 9,2%, 6,8% sont déductibles de l'impôt. Autrement dit sur les 2,4% restant, le salarié paye deux contributions .	
Contribution pour le remboursement de la dette sociale	0,5 %		Assiette cotisations sécurité sociale + Complémentaire santé employeur + Prévoyance cadres	(98,25% de l'assiette en dessous de 4PSS)	

Accidents du travail / Maladies professionnelles

La cotisation pour les accidents du travail est payée par l'employeur. Le taux de cette cotisation varie selon la taille de l'entreprise et les risques encourus selon la branche.

Il existe trois types de tarification:

- Collective: pour les entreprises de moins de 20 salariés, par branche d'activité.
- Individuelle: pour les entreprises d'au moins 150 salariés
- Mixte: pour les entreprises entre 20 et 150 salariés

Le taux est calculé sur le risque d'accident dans la branche, avec pour les entreprises à partir de 20 salariés l'introduction d'un taux particulier, majoré selon l'accidentologie de l'entreprise.

Logiquement, cette cotisation ne concerne que l'employeur, responsable des conditions de sécurité de l'entreprise et des métiers exercés.

Régime de Garantie des Salaires (AGS)

L'AGS intervient en cas de redressement, de liquidation judiciaire de l'entreprise ou encore, sous certaines conditions, en procédure de sauvegarde. Elle garantit le paiement des sommes dues aux salariés (salaires, préavis, indemnités de rupture...).

Contribution au Fonds National d'Aide au Logement

Le Fond National d'Aide au Logement regroupe et gère l'ensemble des aides au logement:

- L'Aide Personnalisée au Logement (APL),
- L'Allocation de logement à caractère social (ALS),
- La prime de déménagement,
- L'allocation de logement à caracté

ère familial (ALF),

- Le Conseil national de l'habitat (CNH).

Participation à l'effort de construction

La Participation des Employeurs à l'Effort de Construction (PEEC), aussi appelé 1% Logement, est une cotisation sociale destinée à construire des logements sociaux pour les salariés.

Au fil du temps, les missions de ce fonds paritaire ont été élargies. Bien que favorable à un élargissement des prestations, Force Ouvrière a toujours dénoncé la récupération par l'Etat de finances destinées aux salariés pour financer la solidarité nationale.

Ses missions sont aujourd'hui:

- Aides en faveur des particuliers pour leurs projets d'accession à la propriété, de réhabilitation de leur logement, d'accès au logement locatif, de changement de logement ou de maintien dans celui-ci ;
- Soutien à la construction, à la réhabilitation, à l'acquisition de logements locatifs sociaux ou à la production de logements locatifs destinés à l'accession sociale à la propriété ;
- Interventions à caractère social (hébergement des personnes défavorisées et dépenses d'accompagnement social) ;
- Mise en œuvre du programme national de rénovation urbaine ;
- Mise en œuvre du programme national de requalification des quartiers anciens dégradés menées par des organismes agréés par l'Etat et amélioration du parc privé ;
- Compensations à des organismes d'assurance qui proposent des contrats d'assurance contre les impayés de loyer.

Contribution Solidarité Autonomie

Cette contribution participe au financement:

- De l'allocation personnalisée d'autonomie
- De la prestation de compensation du handicap
- Des actions de prévention, individuelles ou collectives, de la perte d'autonomie
- De maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Contribution au dialogue social

Cette contribution est destinée au financement des organisations syndicales et patronales. Cela correspond à du droit syndical.

Le Fonds Pour le Financement du Dialogue Social gère les recettes de la contribution (environ 91 millions d'euros) et une subvention de l'Etat (environ 32 millions d'euros).

73 millions d'euros répartis à 50/50 entre organisations d'employeurs et syndicats:

- 37 millions au niveau national interprofessionnel
- 36 millions dans les branches professionnelles
- 29,6 millions d'euros sur les 32 millions de subventions de l'Etat répartis entre syndicats au titre de la formation économique, sociale et syndicale :
- 7,9 millions à parts égales entre les 7 organisations syndicales de salariés (CGT, CFDT, CFE-CGC, CFTC, UNSA et SOLIDAIRE)
- 21,7 millions répartis proportionnellement à leur audience

En 2017, FO a perçu 14 962 489 euros.

Forfait social

Le forfait social est une cotisation qui s'applique aux revenus soumis à la CSG mais non soumis aux cotisations de sécurité sociale. Son taux de base est de 20%. Deux taux dérogatoires existent:

- Taux de 16% : concerne certains versements alimentant un plan d'épargne pour la retraite collectif
- Taux de 8% : les contributions des employeurs destinées au financement des prestations complémentaires de prévoyance versées au bénéfice de leurs salariés, anciens salariés et de leurs ayants droit

N.B: ces éléments sont indicatifs et sont complétés de cas non listés ici.

AGIRC / ARRCO - AGFF

L'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (ARRCO) et l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) sont les deux régimes de retraite complémentaire du régime général.

En 2019 ces deux régimes seront fusionnés.

Une convergence des taux de cotisations a donc été réalisée.

Les taux de cotisations s'appliquent par tranche (voir tableau des cotisations sociales).

La tranche C possède les mêmes taux que la tranche B mais les droits cotisés sur cette tranche se déclenchent plus tard.

L'âge de départ minimum pour la retraite complémentaire est de 65 ans (62 ans pour la retraite de base). Le versement de la retraite complémentaire avant 65 ans pour les salariés réunissant les conditions pour partir à la retraite est financé par l'Association pour la gestion du fonds de financement de l'AGIRC et de l'ARRCO.

N.B: Il n'existe pas de définition du statut de cadre. L'affiliation à l'AGIRC permettait de reconnaître le statut de cadre au salarié concerné. La fusion des deux régimes fait donc disparaître cette reconnaissance catégorielle. Des négociations sur le statut de cadre ont été engagées avec le patronat, sans résultats à ce jour.

Taxe d'apprentissage

Elle sert au financement de l'apprentissage et des formations technologiques et professionnelles.

Formation professionnelle

La contribution formation professionnelle sert au financement:

- Fonds paritaire de la sécurisation des parcours professionnels ;
- Congé individuel de formation ;

- Compte personnel de formation ;
- Professionnalisation ;
- Plan de formation.

La formation professionnelle fait l'objet de nombreux changements:

- Création et monétisation du Compte Personnel de Formation
- La création des 11 opérateurs de compétences (OPCO), en lieu et place des 20 OPCA (Opérateur Paritaire Collecteur Agréé) et France Compétence
- La Création de l'Agence France Compétence

A retenir que la réforme de la formation professionnelle a pour effet de récupérer des fonds destinés à la formation professionnelle et au maintien des compétences des salariés pour les affecter à la formation des travailleurs sans emplois.

Versement transport

Il s'agit d'une contribution au financement des transports en communs. Elle est donc due dans les agglomérations proposant un service de transport. Le taux est fixé localement par l'autorité organisatrice des transports en commun. A Paris le taux est de 2,95%.

Les entreprises de moins de 11 salariés ne sont pas concernées.

Cotisations versus solidarité nationale

Les régimes paritaires sont financés par les cotisations des salariés pour leur garantir un ensemble de protections.

Si la question se pose des périodes charnières de perte de l'emploi ou d'accès à l'emploi, chacun comprendra que l'augmentation du nombre de bénéficiaires sans augmentation

du nombre de cotisants entraîne un déséquilibre du financement du régime, généralement réglé par une une baisse des droits.

Pour cette raison, il est nécessaire de distinguer ce qui relève de cotisations de ce qui relève de la solidarité nationale, autrement dit les droits acquis par les uns, et l'aide minimum versée par l'Etat pour ceux n'ayant pu acquérir ces droits, financée par l'impôt (donc par tous

et non uniquement les salariés). De surcroit, les régimes paritaires participent déjà largement au financement d'aides pour des personnes non cotisantes.

Surtout, l'hypocrisie des gouvernements consiste à en appeler à la solidarité des salariés via leurs régimes de protection lorsqu'en réalité cette fonction sert à financer des baisses d'impôts pour les plus riches, comme récemment la suppression de l'ISF...

SPÉCIFICITÉS FONCTION PUBLIQUE

Les cotisations sociales s'appliquent différemment dans la fonction publique. Soit parce que les fonctionnaires n'y sont par nature pas soumis, c'est typiquement le cas de l'assurance chômage, inutile dans le cadre de la garantie de l'emploi, soit parce qu'ils relèvent de régimes de protection sociale différents, comme pour les retraites.

Retenue et contribution PC

PC pour Pension Civile. Comme nous l'avons vu au numéro spécial précédent, la retraite des fonctionnaires ne fonctionne pas comme celle des salariés du privé, par répartition avec une solidarité inter-générationnelle entre assurés mais comme une dette de l'Etat envers ses agents retraités. Ainsi, la Contribution PC n'est qu'un jeu d'écriture.

Part contre, la retenue PC (cotisation salariale) est une véritable attaque sur la rémunération des fonctionnaires: le régime n'ayant jamais fonctionné par cotisations, cette retenue ne vise qu'à générer des économies pour l'Etat.

Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP)

La RAFP est un pseudo-équivalent de retraite complémentaire par points, appliquée à la part indemnitaire de la rémunération des fonctionnaires. Opérationnelle depuis 2005 la RAFP est encore loin de verser des retraites additionnelles complètes. De plus les valeurs d'acquisition et de service du point varient chaque année. Il n'est donc pas possible pour le moment, de donner une estimation du taux de remplacement que la RAFP garantira. Quoiqu'il en soit, plus que la création d'un régime particulier, fonctionnant par placement des sommes versées (donc tel un fond de pension), il aurait été plus judicieux et bénéfique d'élargir la retraite des fonctionnaires au régime indemnitaire et de renforcer l'indiciaire par rapport à l'indemnitaire.

Cotisation	Taux salarial	Taux patronal	Assiette	Cas particuliers / remarques
Contribution Sociale Généralisée (CSG)	9,2 % (dont 2,4% non déductibles)		Indiciaire + Indemnitaire 98,25% de l'assiette	
Contribution pour le remboursement de la dette sociale	0,5 %	-	Idem CSG	
Retenue PC	10,83 %	-	Indiciaire + NBI	11,10% en 2020
Cotisation patronale Allocations Familiales	-	5,25 %	Indiciaire + NBI	
Cotisation patronale maladie déplafonnée	-	9,70 %	Indiciaire + NBI	
Contribution Solidarité Autonomie	-	0,3 %	Indiciaire + NBI	
Cotisation patronale FNAL déplafonnée	-	0,50 %	Indiciaire + NBI	
Contribution PC	-	74,28 %	Indiciaire + NBI	
Contribution ATI (Accident du Travail et Invalidité)	-	0,32 %	Indiciaire + NBI	
RAFP	5 %	5 %	Rémunération autre que indiciaire et NBI	L'assiette est plafonnée à 20% du traitement indiciaire

Contribution Sociale Généralisée (CSG)

La CSG a été créée en 1991 par le gouvernement Rocard (dont se revendique en partie Macron).

C'est un impôt qui s'applique sur les revenus du travail, les revenus de remplacement (chômage, indemnités journalières), les pensions de retraite, les revenus du capital et encore d'autres revenus comme les jeux de hasard.

Elle a été créée et régulièrement augmentée pour compenser des baisses de cotisations patronales mais aussi salariales comme nous l'avons vu en 2018: la suppression de la cotisation assurance chômage de 2,4% et celle de l'assurance maladie de 0,75% a été compensée par une augmentation de la CSG de 1,7 points de pourcentage.

Elle vient alimenter les régimes de sécurité sociale maladie et famille, le Fond Solidarité Vieillesse (versement du minimum vieillesse, relevant de la solidarité nationale), la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES) et depuis 2018, l'assurance chômage.

CSG et Fonction Publique

Les fonctionnaires ne paient pas de cotisations sociales à l'assurance chômage ou à l'assurance maladie. Par contre ils paient la CSG, au même taux que les salariés du privé. Ainsi, la hausse de la CSG pour

Les recettes de la CSG se sont élevées en 2018 à **116,54 milliards d'euros**.

La CSG est régulièrement critiquée, mais au fond, pourquoi?

Plusieurs raisons justifient cette remise en cause.

La CSG est un impôt non progressif. Bien que sa nature entre taxe / impôt ou cotisation soit régulièrement débattue, dans la mesure où le paiement de la CSG n'ouvre pas de droits comme le font des cotisations, nous ne pouvons la considérer que comme un impôt. Un impôt qui rapporte plus que l'impôt sur le revenu (voir introduction) !

Or la CSG n'est pas progressive. Son taux sur les revenus du travail est unique, fixé à 9,2%, quel que soit le montant du salaire perçu.

La CSG n'est pas construite comme l'impôt avec des taux de prélèvement progressifs par tranches.

Certes la CSG sur les pensions de retraite possède plusieurs taux, mais ceux-ci ne sont pas appliqués par tranches et génèrent donc, comme

nous l'avons vu plus haut, des « effets de seuil », autrement dit, le passage pour quelques euros d'un seuil à taux plus élevé entraîne une perte de rémunération considérable (ce que permet justement d'éviter un système par tranches).

Certains défendent qu'un taux unique est juste puisque la contribution est par nature proportionnelle: plus la rémunération est élevée, plus les 9,2% représentent une somme élevée.

Plus l'individu est riche, plus il paye. Pourtant c'est une erreur de considérer un taux unique comme juste. C'est une erreur car chacun doit faire face à des frais « incompressibles ». Logement, alimentation, vêtement, etc. ces frais peuvent certes varier, mais jamais descendre en dessous d'un certains coût qu'un SMIC permet à peine de couvrir, voire ne permet plus de couvrir dans les zones urbaines les plus tendues.

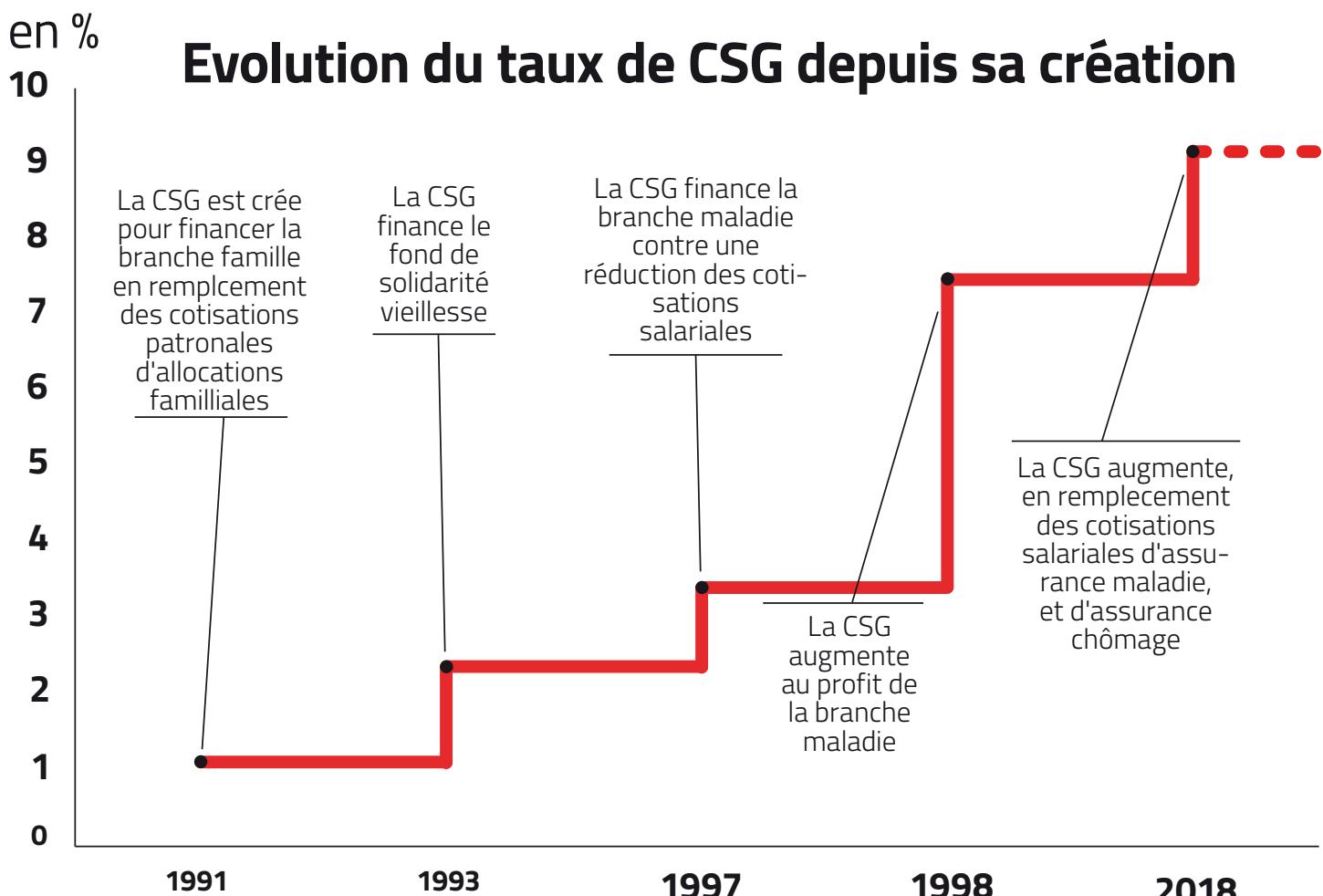
Il paraît effectivement plus difficile de gérer un budget en passant de 1350 à 1200 euros nets mensuels que de 6700 à 6000 euros.

Autre objet de critique, pour le moins original; la part « *non déductible* » de la CSG. Sur les 9,2% de CSG, 2,4 ne sont pas déductibles du revenu imposable. Cela signifie que le salarié paye deux fois des contributions sur 2,4% de son salaire brut... Une première fois en versant la CSG et une seconde en payant des impôts sur le revenu

compenser la baisse des cotisations maladie et chômage a pour effet une perte de rémunération de 1,7% pour les fonctionnaires.

Après mobilisation des syndicats, le gouvernement a décidé de verser une prime pour compenser la hausse de la CSG sauf que:

- *Cette prime ne concernera pas les nouveaux agents*
- *Cette prime, calculée sur la rémunération 2017, est gelée: elle ne s'adaptera pas en fonction des augmentations de rémunération de l'agent*



sur cette même somme. Voilà ce qui explique l'écart constaté sur la feuille de paie entre « *net imposable* » et « *net à payer* ».

Pourquoi la CSG est l'ennemi du salarié?

La CSG est un impôt qui vient compenser des baisses de cotisations sociales.

Sauf à connaître un contexte économique favorable, une suppression de cotisations sociales se traduit nécessairement par des économies (donc une baisse des droits) et/ou de nouvelles recettes, versées par d'autres.

C'est typiquement le cas avec la hausse de la CSG qui fait payer aux retraités et aux

salariés des baisses de cotisations au profit des employeurs.

Mais sur le fond, cette substitution

CSG/cotisations constitue ce que nous appelons une « *étaisement* » de la protection sociale. Le changement de nature du financement change

Répartition de la CSG dans le financement des différents régimes

	Maladie	Famille	FSV	Cades	Chomage	Solidarité Autonomie	Total
Revenus d'activité							
	5,95 %	0,95 %	-	0,60 %	1,47 %	0,23 %	9,20 %
Revenus de remplacement							
Chômage et Indemnités journalières (IJ)	4,65 %	0,95 %	-	0,60 %	-	-	6,20 %
Pension de retraite	5,03 %	0,95 %	1,72 %	0,60 %	-	-	8,30 %
Revenu du capital et jeux							
Revenus du capital	-	-	8,6 %	0,60 %	-	-	9,2 %
Jeux	7,35 %	0,95 %	-	0,30 %	-	-	8,60 %

le « propriétaire » du financement. Progressivement ce ne sont plus les salariés qui financent leur protection mais l'Etat (même si ce sont bien toujours les salariés qui paient!). Dès lors l'Etat impose ses conditions.

Dernier exemple en date: la baisse des cotisations sociales salariales sur le chômage a été compensée par une augmentation de la CSG. Conséquence, le gouvernement a imposé aux interlocuteurs sociaux de négocier une nouvelle convention d'assurance chômage prévoyant 4 milliards d'euros d'économies.

Le paritarisme (la gestion par les employeurs et les syndicats des régimes de protection sociale qu'ils financent) est aujourd'hui largement remis en cause. Les salariés perdent donc la gestion de leur argent et avec elle celle de l'avenir de leur régime.

Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)

La CRDS a été créée en 1996 (plan Juppé) pour rembourser la dette de la Sécurité Sociale.

Elle s'élève à 0,5% et s'applique aux revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine, de placement mais aussi de ventes de métaux, d'objets précieux, de bijoux, d'objets d'art ou de collection et sur les jeux de hasard.

Ses recettes sont affectées à la CADES (voir chapitre sur la CSG).

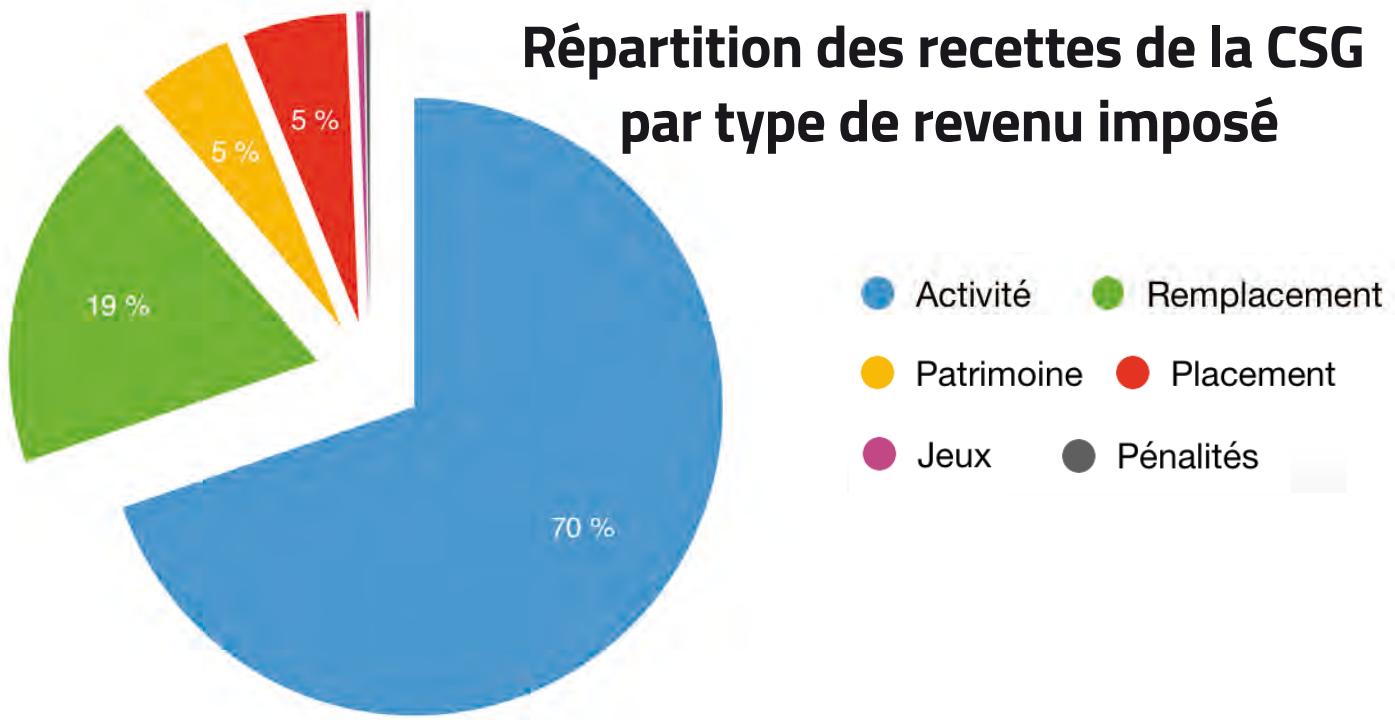
Elle est souvent associée voire confondue avec la CSG. Pour ce qui est du principe du taux unique, les critiques sont les mêmes que celles que nous avons émises sur la CSG. Cependant, la CRDS vient rembourser une dette et non financer les régimes en question.

Dès lors, la critique relative à l'étatisation de la protection sociale faite à

la CSG ne peut se faire -ou pas aussi directement- à la CRDS.

Lorsqu'un régime est en déficit, il accumule de la dette. Cette situation est régulièrement invoquée par les gouvernements pour justifier une dégradation des droits, comme nous le vivons avec le régime de retraites. Syndicalement, Force Ouvrière revendique plutôt une augmentation des cotisations pour gérer le déficit des régimes concernés.

Cependant, comme nous l'avons vu dans le précédent numéro spécial consacré aux retraites, le déficit d'un régime comme celui des retraites a plusieurs causes, comme la démographie ou le chômage. Des causes directement liées aux décisions politiques, donc indépendantes des salariés. Est-il donc normal que ce genre de déséquilibre soit compensé uniquement par les salariés?



Indemnités en tout genre

Les indemnités (retraite, licenciement, etc.) relèvent de règles particulières concernant les cotisations sociales, la CSG-CRDS ou encore les impôts sur le revenu.

(Le Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) s'élève à 40 524 euros, 2 PASS = 81 048 euros)

Nature de l'indemnité de rupture	Régime fiscal	Cotisations de Sécurité sociale	CSG-CRDS (sans abattement) Forfait social
Indemnité de licenciement (hors PSE)	Exonération d'impôts dans la limite (montant le plus élevé des 3 cas suivants): ▪ Indemnité légale ou conventionnelle, ▪ 2 fois la rémunération brute annuelle de l'année précédente ▪ 50 % du montant de l'indemnité perçue	Exonération dans la limite de 2 PASS	Exonération dans la limite du plus petit montant entre ▪ 2 PASS ▪ indemnités conventionnelles Pas de forfait social.
Indemnité de licenciement dans le cadre d'un PSE	Exonération totale d'impôts.	Exonération dans la limite de 2 PASS	Exonération dans la limite du plus petit montant entre ▪ 2 PASS ▪ indemnités conventionnelles Pas de forfait social
Indemnité de départ volontaire en retraite ou de départ en préretraite.	Dans le cadre d'un PSE	Exonération totale d'impôts	Exonération dans la limite du plus petit montant entre ▪ 2 PASS ▪ indemnités conventionnelles Pas de forfait social.
	Hors PSE	Imposable en totalité	Indemnité soumise à cotisations sociales dès le 1er euro. Soumise à CSG-CRDS dès le 1er euro (sans d'abattement) Pas de forfait social.
Indemnité de mise à la retraite N.B: l'employeur paie une contribution égale à 50% de l'indemnité	Exonération d'impôts dans la limite (montant le plus élevé des 3 cas suivants): ▪ Indemnité légale ou conventionnelle, ▪ 2 fois la rémunération brute annuelle de l'année précédente ▪ 50 % du montant de l'indemnité perçue	Idem impôts dans la limite de 2 PASS	Exonération dans la limite du plus petit montant entre ▪ 2 PASS ▪ indemnités conventionnelles Pas de forfait social.
Indemnité de rupture conventionnelle homologuée	Le salarié ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite.	Exonération d'impôts dans la limite (montant le plus élevé des 3 cas suivants): ▪ Indemnité légale ou conventionnelle, ▪ 2 fois la rémunération brute annuelle de l'année précédente ▪ 50 % du montant de l'indemnité perçue	Idem impôts dans la limite de 2 PASS Forfait social applicable
	Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite.	Assujettissement dès le 1er euro.	Assujettissement dès le 1er euro Pas de forfait social.
Indemnité pour licenciement abusif ou conciliation prud'homale	Exonération totale.	Exonération de la fraction fixée par le juge dans la limite du barème réglementaire et de 2 fois le Pass compte tenu du montant déjà exonéré au titre de l'indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement.	Exonération dans la limite du montant minimum légal et du montant total exclu de l'assiette des cotisations (compte tenu de l'indemnité légale ou conventionnelle et de l'indemnité octroyée par le juge). Pas de forfait social.



GROUPE
vyv

Pourquoi choisir le Groupe Mutualiste VYV ?

La garantie d'un accompagnement de qualité, avec des experts dédiés.

Une approche durable et responsable de la protection santé et prévoyance, tout au long de la vie.

Des services performants et innovants, pour se maintenir en bonne santé et réduire ses restes à charge.

Les groupes MGEN, Istya et Harmonie unissent leurs forces et créent le Groupe VYV pour répondre aux nouveaux enjeux de la protection sociale en accompagnant les adhérents dans leurs parcours de santé et de vie, comme les entreprises publiques et privées dans leurs missions auprès de leurs salariés.

Inventons ensemble une protection sociale, mutualiste, performante et solidaire.

Rejoignez notre projet :
relation.partenaire@groupe-vyv.fr
www.groupe-vyv.fr
 **@Groupe_VYV**

Groupes VYV, Union Mutualiste du Groupe soumis aux dispositions du Code de la mutualité, immatriculée au répertoire Sirene sous le numéro Siren 552 661 832, numéro LEI 969500E0161140F92. Siège social : Tour Montparnasse – 25, avenue du Marne – BP 25 – 75755 Paris Cedex 15



Partie 3



Auteur: Aneta Pawlik

LE JEU COMPLIQUÉ DES EXONÉRATIONS DE COTISATIONS SOCIALES

Exonérations de cotisations: la véritable fraude sociale

Une exonération est une réduction voire suppression de cotisation sociale.

Article L131-7 du Code de la Sécurité Sociale : « *toute mesure de réduction ou d'exonération de cotisations de sécurité sociale, instituée à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi n° 94-637 du 25 juillet 1994 relative à la sécurité sociale, donne lieu à compensation intégrale aux régimes concernés par le budget de l'Etat pendant toute la durée de son application* ».

Le principe de compensation sur le budget de l'Etat a entraîné un transfert, comme nous l'avons vu tout au long de ce numéro spécial, de cotisations sociale vers la CSG.

Si nous pouvons nous interroger sur l'effectivité de cette compensation et la difficulté que son calcul peut représenter, elle est indispensable. Une exonération de cotisation non compensée entraînerait immédiatement un déficit à combler par des économies, donc une baisse des prestations.

Malheureusement, l'Article 131-7 est rempli d'exceptions, notamment sur les dernières réductions de coti-

sations sociales sur les allocations familiales ainsi que sur la traduction du CICE en baisses de cotisations sociales patronales.

Comme nous l'avons vu en première partie les politiques de baisses de cotisations sociales patronales poursuivent des objectifs officiels variés dont l'efficacité n'est pas démontrée et officieux, d'accaparement des richesses par les employeurs.

L'objet de cette partie est de faire le point sur le fonctionnement de ces exonérations.

La maîtrise d'un tel sujet est importante. Que nous les appelions salariales ou patronales, les cotisations font partie du salaire du travailleur. Les réduire c'est réduire son salaire (dit socialisé).

L'exonération dite « Fillon » (2003)

Cette exonération générale de cotisations sociales varie entre le SMIC et 1,6 fois le SMIC.

Elle s'applique aux cotisations ci-contre dont la somme représente 28,54% (28,14 pour les entreprises de moins de 20 salariés).

L'exonération est totale au niveau du SMIC, soit 28,54% et nulle pour les salaires supérieurs à 1,6 fois le SMIC.

Entre les extrêmes, le taux de cotisation se calcule ainsi:

Taux de cotisation =

$$\frac{0,2854}{0,6} \times (1,6 \times \text{SMIC} - 1)$$

(utiliser 0,2814 pour les entreprises de moins de 20 salariés)

En pratique, l'employeur calcule le taux de l'exonération, l'applique au salaire brut et le soustrait au salaire total intégrant les cotisations sociales. Le montant apparaît dans une ligne « exonérations de cotisations employeur ».

N.B: pour les salariés à temps partiel le montant du SMIC est calculé au pro-rata de la quotité de temps.

Evolution 2019

En 2019, la traduction du CICE en baisses de cotisations sociales patronales passe par un élargissement de l'« *exonération Fillon* ».

Les nouvelles cotisations sociales patronales concernées par l'exonération sont:

- Cotisations retraite complémentaire: 4,72% (tranche A) + 1,29% (AGFF)
- Cotisation assurance chômage: 4,05%

Le taux maximum sera ainsi porté à 32,54% en octobre 2019.

Traduction du CICE en baisses de cotisations sociales patronales

Comme nous venons de le voir le CICE a été transformé en baisses de cotisations sociales patronales. Cette traduction s'est faite par un élargissement de l'exonération Fillon et par une baisse de la cotisation sociale d'assurance maladie.

Cette dernière passe donc en 2019 de 13% à 7% pour les salaires ne dépassant pas 2,5 fois le SMIC.

NB: en 2019, le CICE paye double ! En effet les employeurs vont percevoir en 2019 le CICE 2018 tout en bénéficiant des baisses de cotisations patronales dues à la transformation du CICE.

Baisses de cotisations salariales 2018

En 2018, les cotisations sociales salariales pour l'assurance chômage et maladie ont été supprimées.

- Cotisations sociales salariale chômage : 2,4%
- Cotisations sociales salariale maladie : 0,75%

Cette suppression a été compensée par une augmentation de la CSG (voir chapitre *Contribution Sociale Généralisée*).

Heures supplémentaires

Sujet récurrent depuis Nicolas Sarkozy, les heures supplémentaires ont été exonérées, puis des-exonérées puis re-exonérées...

En 2019 les heures supplémentaires seront donc à nouveau exonérées de cotisations sociales vieillesse (retraite de base et complémentaire). Avec la suppression des cotisations maladie et chômage, les heures supplémentaires seront effectivement totalement exonérées de cotisations.

Les heures supplémentaires seront de surcroit défiscalisées, dans la limite de 5000 euros par an.

Resteront cependant appliqués les impôts CSG et CSRD...

Cotisations patronales au niveau du SMIC concernées par la réduction Fillon	Taux 2018	Taux en janvier 2019	Taux en octobre 2019
Taux réduit des cotisations d'allocations familiales	3,45 %	3,45 %	3,45 %
Cotisations maladie, maternité, invalidité, décès	13,00 %	7,00 %	7,00 %
Vieillesse plafonnée	8,55 %	8,55 %	8,55 %
Vieillesse déplafonnée	1,90 %	1,90 %	1,90 %
Accident du travail	0,84 %	0,78 %	0,78 %
Contribution de solidarité autonomie	0,30 %	0,30 %	0,30 %
FNAL	0,10% à 0,50%	0,10% à 0,50%	0,10% à 0,50%
Assurance chômage	-	-	4,05 %
Retraite complémentaire tranche 1 ou A	-	4,72 %	4,72 %
AGFF	-	1,29 %	1,29 %
Sommes	28,04 %	27,99 %	32,04 %

Exonérations géographiques

	Conditions	Calcul de l'exonération	Durée
Zone de Restructuration de la Défense (RD)	Implantation ou création d'un établissement dans une ZRD	Exonération sur les cotisations patronales d'assurance sociale et familiales Totale pour les salaires inférieurs à 1,4 fois le SMIC Décroissante jusqu'à 2,4 fois le SMIC	5 ans
Zone de Revitalisation Rurale (ZRR)	Implantation en ZRR Moins de 50 salariés Effectif maintenu au moins 12 mois CDI ou CDD d'au moins 12 mois	Exonération sur les cotisations patronales d'assurance sociale et familiales Totale pour les salaires inférieurs à 1,5 fois le SMIC Décroissante jusqu'à 2,4 fois le SMIC	12 mois
Bassin d'Emploi à Redynamiser (BER)	Implantation en BER	Exonération sur les cotisations patronales d'assurance sociale et familiales, versement transport et FNAL Totale jusqu'à 1,4 fois le SMIC	7 ans, 4 ans depuis 2014

pouvoir d'achat provoquée par le gel du point d'indice, de l'ordre de 8%, représente donc 32 milliards d'euros...

Comme nous l'avons constaté en introduction, l'impôt sur le revenu représente une part minime des finances publiques. Notre protection sociale est avant tout financée par les cotisations. Baisser le niveau des prélèvements en France comme souhaite le faire le gouvernement, ne concerne donc pas l'impôt sur le revenu mais les cotisations sociales. Ce sont elles qui sont dans le viseur des libéraux.

La baisse des prélèvements ne se traduira donc pas par une baisse d'impôts dont bénéficieraient les citoyens, mais par une baisse des cotisations, au seul bénéfice des employeurs.

Le gouvernement s'appuierait ainsi sur la contestation des injustices fiscales actuelles pour justifier de nouvelles inégalités fiscales...

Un pognon de dingue

Le montant de ces exonérations est une information bien gardée. C'est dans les projets de loi de finance de la Sécurité Sociale et les rapports attachés qu'il faut aller creuser.

Ainsi, nous y découvrons que le montant total des exonérations -leur coût- s'élèverait à plus de 41 milliards d'euros en 2018.

Côté recettes, les cotisations concernées par les allégements rapportent, elles, 215 milliards d'euros. Les allégement représentent donc une perte de financement de l'ordre de 16%.

C'est cette perte que viennent compenser une fraction de la CSG et des dotations budgétaires. Ce transferts pèsent in fine sur le financement des services publics.

A titre d'exemple, la revalorisation du point d'indice des fonctionnaires en 2017 de 0,6% a représenté 2,4 milliards d'euros. La perte de

Coût des exonérations patronales en millions d'euros

	2015	2016	2017	2018	
ALLÉGEMENTS GÉNÉRAUX		25 447	29 116	31 209	34 468
Total des allégements renforcés dans le cadre du pacte de responsabilité (y compris CNSA et FNAL)	20 880	21 2645	22 523	23 285	
Dont réduction générale des cotisations patronales de sécurité sociale sur le champ du régime général	20 357	21 116	21 974	22 716	
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales des salariés	3 589	6 498	7 567	7 857	
Baisse du taux de cotisations d'allocations familiales travailleurs indépendants	978	974	970	2 566	
Baisse du taux de cotisations maladie des travailleurs indépendants			150	760	
EXONÉRATIONS CIBLÉES		6 240	7 296	7 206	6 776
Dont mesures compensées	2 890	3 763	5 874	5 828	
Dont mesures non compensées	3 350	3 533	1 333	948	
Coût total des mesures en faveur de l'emploi sur le champ du régime général		31 687	36 413	38 416	41 243



AG2R LA MONDIALE

Fiche Pratique

LE 100% SANTÉ

L'ESSENTIEL

Lunettes de vue, prothèses auditives, couronnes dentaires...

Ces équipements, qui répondent à des besoins élémentaires, sont pourtant souvent coûteux. Sous le double effet de prix fixés librement par les professionnels et d'un faible remboursement par l'Assurance maladie, les frais assumés par l'assuré restent élevés.

Un reste à charge inenvisageable pour certains de nos concitoyens. On estime ainsi que, parmi les 20 % de Français aux revenus les plus bas, près d'1 sur 5 renonce pour des raisons financières à s'équiper en optique, et près d'1 sur 3 à des soins dentaires*. Avec des conséquences néfastes sur leur vie professionnelle et sociale, mais aussi sur leur santé.

C'est à cette double problématique sanitaire et sociale qu'entend répondre le plan « 100 % santé », dévoilé le 13 juin 2018 par Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé.

Une mesure qui garantit un accès équitable aux soins optiques, dentaires et auditifs, grâce à une prise en charge intégrale.

* Source : ministère des Solidarités et de la Santé.

L'ESSENTIEL - OCTOBRE 2018

02 LEVER LES OBSTACLES FINANCIERS À L'ACCÈS AUX SOINS

02 COMPOSITION DU PANIER « 100% SANTÉ »

LEVER LES OBSTACLES FINANCIERS À L'ACCÈS AUX SOINS

Il s'agit de proposer un « panier » de prestations de qualité, remboursées à 100 % par l'Assurance maladie et les complémentaires santé, sans augmentation de tarif de ces dernières. Cette offre sans reste à payer (voir détails ci-dessous) figurera dans tous les contrats d'assurance complémentaire, qui couvrent aujourd'hui 95 % de la population. Les patients conserveront la possibilité de choisir d'autres équipements, à tarif libre.

Le déploiement de la réforme se fera progressivement et par étape au cours des trois

prochaines années. Dès le 1^{er} janvier 2019, les assurés bénéficieront de paniers d'offres de mieux en mieux remboursés, jusqu'au remboursement total au 1^{er} janvier 2021.

Par ailleurs, dans le cadre de cette réforme, les organismes complémentaires se sont engagés collectivement à améliorer la lisibilité des contrats – par une harmonisation des libellés des garanties, la mise à disposition de simulateurs de remboursement, etc. – afin de simplifier la comparaison entre contrats et donc, faciliter le choix du consommateur.

COMPOSITION DU PANIER « 100 % SANTÉ »



Optique

- Monture respectant les normes européennes, avec un prix inférieur ou égal à 30 €. Chaque opticien aura au minimum 17 modèles différents de montures adultes « 100 % santé » en deux coloris différents ;
- Verres traitant l'ensemble des troubles visuels ;
- Amincissement des verres en fonction du trouble, durcissement des verres pour éviter les rayures, traitement antireflet obligatoire.



Aides auditives

- Tous les types d'appareils sont concernés : contour d'oreille classique ; contour à écouteur déporté ; intra-auriculaire ;
- Au moins 12 canaux de réglage (ou dispositif de qualité équivalente) pour assurer une adéquation de la correction au trouble auditif ; système permettant l'amplification des sons extérieurs restituée à hauteur d'au moins 30 dB ;
- 4 ans de garantie ;
- Au moins 3 des options suivantes : système anti-acouphène, connectivité sans fil, réducteur de bruit du vent, synchronisation binaurale, directivité microphonique adaptative, bande passante élargie $\geq 6\,000$ Hz, fonction apprentissage de sonie, système anti-réverbération.



Dentaire

- Couronnes céramique monolithique et céramo-métalliques sur les dents visibles (incisives, canines et 1^{ère} prémolaires) ; couronnes céramique monolithique zircons (incisives et canines) ; couronnes métalliques toute localisation ;
- *Inlays core* et couronnes transitoires ;
- Bridges céramo-métalliques (incisives et canines) ; bridges full zircon et métalliques toute localisation ; prothèses amovibles à base résiné.

CHIFFRES CLÉ

LE RESTE À CHARGE AUJOURD'HUI

- 65 € en moyenne pour un équipement de correction visuelle (monture et verres)
- 850 € en moyenne pour un appareil auditif (par oreille)
- 195 € pour une couronne dentaire en céramique

Source : ministère des Solidarités et de la Santé.



Fiche Pratique

LA TÉLÉMÉDECINE

L'ESSENTIEL

La télémédecine regroupe l'ensemble des pratiques médicales (téléconsultation, télédépistage, télésurveillance médicale...) qui permettent aux patients d'être pris en charge à distance grâce aux Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (NTIC Santé).

La télémédecine incarne la solution idéale pour faciliter l'accès aux soins et réduire les contraintes liées aux déplacements des malades.

Le patient est d'abord orienté sur un numéro de téléphone ou un site internet. Il fait part de son problème de santé. Il peut ensuite être mis en relation avec un médecin ou un spécialiste soit en direct, soit au cours d'un rendez-vous programmé.

L'ESSENTIEL - OCTOBRE 2018

02 LA TÉLÉCONSULTATION MÉDICALE

03 LA TÉLÉ-EXPERTISE

LA TÉLÉCONSULTATION MÉDICALE

QUI EST CONCERNÉ ?

Il est possible à tout assuré, quel que soit son lieu de résidence, et à tout médecin, quelle que soit sa spécialité, de recourir à ce type de consultation depuis le 15 septembre 2018.

La téléconsultation s'inscrit dans un parcours de soins et doit donc passer par le médecin traitant du patient sauf pour les spécialistes que l'on peut déjà consulter en accès direct (1) et pour les patients de moins de 16 ans. Le patient doit en effet être connu du médecin traitant qui détient son dossier médical, connaît son parcours de soins et ses antécédents médicaux.

Pour répondre aux difficultés d'accès aux soins, notamment dans certains territoires quand le patient ne parvient pas à désigner un médecin traitant ou que ce dernier n'est pas disponible dans le délai compatible avec l'état de santé du patient, le principe est de s'appuyer sur des maisons de santé, des centres de santé, des communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) qui pourront ainsi prendre en charge le patient et lui permettre d'accéder à un médecin par le biais notamment de la téléconsultation.

COMMENT SERA-T-ELLE RÉALISÉE ?

Dans tous les cas, pour le patient, la téléconsultation se déroulera comme n'importe quelle consultation, en partant d'une demande de rendez-vous.

Sur le plan technologique, elle repose sur deux exigences : d'une part, le recours à un échange vidéo - exigé par la loi, pour garantir la qualité des échanges entre le médecin et le patient via une très bonne résolution d'image - et, d'autre part, la connexion à une solution sécurisée, une exigence essentielle dans la mesure où la téléconsultation fait transiter des informations à caractère médical dont la confidentialité doit être protégée.

Concrètement, c'est le médecin qui va envoyer un lien au patient, l'invitant à se connecter vers un site ou une application sécurisés, via son ordinateur ou une tablette équipée d'une webcam.

Les patients qui n'ont pas d'accès à internet, ou qui ne sont pas à l'aise avec ces technologies, pourront être assistés par un autre professionnel de santé équipé, comme un pharmacien ou une infirmière venant à domicile, deux professions en contact très régulier avec les patients.

Sur conseil de son médecin, le patient pourra également se rendre dans une cabine de téléconsultation installée à proximité. Ce type de cabine offre l'avantage de disposer d'appareils de mesure (poids, [détermination de l'indice de masse corporelle](#) et d'examens facilitant le diagnostic (tensiomètre, stéthoscope, fond d'œil, otoscope pour lecture des tympans). Ces cabines sont déjà actuellement en cours de déploiement dans les maisons de santé, dans les pharmacies ou dans d'autres lieux publics, facilement accessibles aux patients.

Que le patient soit chez lui ou dans une cabine équipée, il devra donner son accord pour une prise en charge par téléconsultation.

COMBIEN COÛTERA-T-ELLE ?

La téléconsultation sera facturée par le médecin au tarif de 25€ comme une [consultation en face-à-face](#) (30€ pour certains types de consultations).

La téléconsultation sera prise en charge comme une consultation classique : 70% remboursés par l'Assurance Maladie et 30% remboursés par la complémentaire (prise en charge à 100% pour les soins concernant des affections longue durée).

Le tiers payant sera appliqué soit dans son intégralité pour tous les patients pour lesquels il constitue un. Pour les autres patients, le tiers payant pourra être réalisé par le médecin sur la part obligatoire.

Les modes de paiement restent les mêmes que pour une consultation en face à face.

IMPORTANT

Les sociétés qui souhaitent proposer ce service sont tenues d'obtenir une autorisation de l'Agence régionale de santé. Elles doivent également être déclarées auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (Cnil). La réglementation impose enfin que les données générées lors d'une téléconsultation soient stockées via un hébergeur agréé par les pouvoirs publics.

(1) C'est le cas notamment, pour certains actes, des gynécologues, des ophtalmologues, des psychiatres, des neuropsychiatres, des stomatologues.

A savoir
Arrêt de travail : aucune des plateformes n'en délivre. À l'issue de la téléconsultation, un compte rendu sera envoyé au médecin traitant du patient si ce dernier en émet le souhait.

LA TÉLÉ-EXPERTISE

A partir de février 2019, la télé-expertise permettra à un médecin de consulter un confrère afin d'échanger sur le cas d'un patient. Elle peut impliquer un médecin généraliste et un autre spécialiste mais aussi deux médecins spécialistes qui ont besoin d'échanger sur un diagnostic, une lecture d'analyses ou la pertinence d'examens complémentaires afin de décider du traitement le plus adapté.

QUI EST CONCERNÉ ?

Elle sera dans un premier temps réservée aux patients :

- En affection longue durée (ALD),
- Atteints de maladies rares (2) comme, par exemple, la mucoviscidose ou l'hémophilie,
- Résidant en zones dites sous denses (3) et dès lors qu'ils n'ont pas de médecin traitant ou rencontrent des difficultés à consulter rapidement,
- Résidant en établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) ou dans des structures médico-sociales,
- Détenus.

Au total, cela concerne potentiellement 21,7 millions de personnes en France.

Elle sera élargie à tous les patients à partir de 2020.

COMMENT SERA-T-ELLE RÉALISÉE ?

Si cette pratique existe déjà de façon informelle, elle sera désormais tracée, offrant ainsi une prise en charge de meilleure qualité pour le patient, ce qui constitue une des grandes nouveautés de l'accord.

La télé-expertise sera par conséquent facturée afin de valoriser le temps médical qui permet d'assurer une prise en charge plus rapide et plus pertinente des patients, en leur évitant notamment de subir des délais d'attente souvent incompatibles avec leurs besoins de santé.

Contrairement à la téléconsultation, la télé-expertise n'exige pas un échange avec de la vidéo. C'est un échange en direct ou en différé entre deux médecins, via une messagerie sécurisée. Déjà utilisée par 50% des praticiens libéraux, elle permet d'examiner le dossier d'un patient, en disposant des données médicales utiles (clichés, tracés, analyses) transmises au confrère.

Comme pour tout acte de télémédecine, le médecin demandant une télé-expertise préviendra le patient afin de recueillir son consentement, dans le respect absolu de sa liberté de choix.

COMBIEN COÛTERA-T-ELLE ?

Les médecins qui auront recours à la télé-expertise seront rémunérés par l'Assurance Maladie mais cet acte ne sera pas facturé au patient concerné.

Le patient retrouvera trace de cet acte dans son décompte sur son compte personnel sur ameli.

L'accord prévoit deux niveaux de tarifs selon la complexité du dossier du patient – donc le niveau de l'expertise réalisée – et selon sa fréquence. Le 1er niveau de télé-expertise sera rémunéré 12 € pour le médecin sollicité, par exemple pour la lecture d'un fond d'œil ou d'un tympan (dans la limite de 4 actes par an, par médecin, pour un même patient).

Le second niveau de télé-expertise sera rémunéré 20 € pour le médecin sollicité par exemple pour la surveillance d'une plaie chronique en voie d'aggravation ou le suivi d'évolution d'une maladie inflammatoire chronique intestinale ou rhumatologique (dans la limite de 2 actes par an, par médecin, pour un même patient).

Le médecin qui sollicite un confrère sera également rémunéré par l'Assurance Maladie car il favorise la coordination des soins autour du patient : 5 € par télé-expertise de niveau 1, et 10 € par télé-expertise de niveau 2 (dans la limite de 500 € par an).

DES CONSULTATIONS MATERIAISÉES PAR UN COMPTE RENDU

Que ce soit en téléconsultation ou en télé-expertise, un compte-rendu sera transmis au médecin demandeur qui l'ajoutera au dossier du patient, voire dans son Dossier Médical Partagé s'il en possède un.

Ces comptes rendus permettent d'assurer la bonne coordination entre les médecins.

Ces nouvelles pratiques s'étendent progressivement à d'autres catégories de professionnels de santé, en commençant par les infirmiers et les pharmaciens.

AIRFRANCE



FRANCE IS IN THE AIR



APPLI, MA BELLE APPLI, LES YEUX FERMÉS JE TE SUIS

APPLICATION MOBILE Profitez de toutes ses fonctionnalités : itinéraire jusqu'à l'aéroport et à la porte d'embarquement*, actualité des vols en temps réel, notifications liées à votre vol, carte d'embarquement mobile disponible à tout moment... Et beaucoup d'autres, à découvrir sur airfrance.fr

AIRFRANCE KLM

AIRFRANCE.FR

France is in the air : La France est dans l'air. *À Paris-Charles de Gaulle.