

PROTOCOLE D'ACCORD RELATIF AU VERSEMENT D'UNE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR POUR 2023

Entre, d'une part,

- l'Union des caisses nationales de sécurité sociale, représentée par sa Directrice, Isabelle Bertin, dûment mandatée à cet effet par le Comité exécutif des directeurs réuni par voie dématérialisée le 28 juillet 2023,

et, d'autre part,

- les organisations syndicales soussignées,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE :

Les partenaires sociaux se sont rencontrés dans le cadre de la négociation salariale pour l'année 2023 afin de décider du versement d'une prime exceptionnelle pour les salariés dont la rémunération est inférieure à un plafond.

Ainsi, les parties ont souhaité utiliser la faculté offerte par l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 en versant une prime de partage de la valeur dans les conditions prévues par la loi précitée, et selon les modalités fixées ci-après.

Cette prime de partage de la valeur, ne se substitue à aucune augmentation de rémunération, aucune prime, ni aucun élément de rémunération au sens de l'article L242-1 du Code de la Sécurité Sociale versé par l'entreprise ou qui devient obligatoire en vertu de la loi, d'une convention ou d'un accord collectif de travail, d'un contrat de travail ou d'un usage.

Dans ce cadre, les parties sont convenus des dispositions qui suivent :

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des personnels régis par la Convention collective nationale de travail du régime général de sécurité sociale du 8 février 1957.

Article 2 - Salariés bénéficiaires

La prime de partage de la valeur est attribuée aux salariés remplissant les conditions cumulatives suivantes :

- être titulaire d'un contrat de travail en cours à la date de versement de la prime ;
- avoir perçu pendant les 12 mois précédents le versement de la prime, une rémunération brute totale inférieure à trois fois la valeur du SMIC annuels, calculée selon les mêmes modalités que celles retenues pour calculer l'éligibilité aux réductions des cotisations d'allocations familiales et d'assurance maladie prévues aux articles L. 241-6-1 et L. 241-2-1 du code de la sécurité sociale.

- avoir perçu, pendant les 12 mois précédents le versement de la prime, une rémunération brute totale inférieure à 39 200 € ;

Par rémunération, il convient de retenir l'ensemble des éléments de salaire au sens de l'article L.242-1 du code de la Sécurité sociale.

Le seuil de rémunération est proratisé en fonction de la date d'entrée du salarié dans l'organisme.

Article 3 - Montant de la prime

Le montant de la prime varie selon la rémunération du bénéficiaire perçue sur les 12 mois précédant le versement de la prime.

Il est fixé à :

- 800 € pour les salariés percevant une rémunération inférieure à 25 228 € ;
- 700 € pour les salariés percevant une rémunération comprise entre 25 228 € et 27 551 € ;
- 600 € pour les salariés percevant une rémunération comprise entre 27 552 € et 30 057 € ;
- 500 € pour les salariés percevant une rémunération comprise entre 30 058 € et 32 983 € ;
- 400 € pour les salariés percevant une rémunération comprise entre 32 984 € et 35 909 € ;
- 300 € pour les salariés percevant une rémunération comprise entre 35 910 € et 39 200 €.

En cas d'entrée au cours de la période de référence visée à l'article 2, le montant de la prime est calculé au prorata en fonction de la date d'entrée du salarié sur cette période.

Article 4 - Versement de la prime

La prime de partage de la valeur sera versée sur la paie du mois du mois civil suivant son agrément et au plus tard au 31 décembre 2023.

Article 5 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Il s'applique sous réserve de l'agrément ministériel prévu par le Code de la Sécurité sociale, et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

Il est d'application impérative à l'ensemble des organismes du Régime général de Sécurité sociale.

Article 6 - Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un dépôt dans les conditions posées par le Code du travail.