



ACCORD NAO OCTOBRE 2022 : MERCI QUI ? LES COUPS FOURRÉS DE LA PRIME « 1 MOIS DE SALAIRE »

Votre bulletin de paie de décembre 2022 était accompagné d'une note d'information censée vous présenter de bonnes nouvelles... et donc remercier ceux qui sont censés y avoir prétendument contribué

En application de l'accord salaire du 14 octobre 2022 signé entre la Direction et les organisations syndicales CFTD et CFE-CGC, les mesures suivantes seront mises en œuvre sur le bulletin de paie de décembre :

La présente communication va vous détailler les coups fourrés permis par cet [« accord »](#) relatifs à la prime de partage de la valeur (PPV) : le fameux mois de salaire...

UN MOIS DE SALAIRE DE PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR : MAIS DE QUEL SALAIRE MENSUEL S'AGIT-IL ?

La réponse théorique figure dans l'article 8 de l'« accord » : « un mois de salaire de base brut »

En application de la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, une prime de partage de la valeur d'un mois de salaire de base brut, avec un plancher de 3000 euros bruts et un plafond de 6000 euros bruts, sera versée en paye de décembre 2022.

Le problème est que l'« accord » ne contient aucune définition du terme « salaire de base brut » à l'inverse d'autres accords, comme [celui du 22/4/2021 relatif à l'épargne retraite \(lien WAT\)](#) ou [celui du 16/2/2021 relatif à la rupture conventionnelle collective \(RCC\)](#). Ci-dessous, extrait de l'annexe de ces 2 accords.

Pour les salariés relevant de la CCNIP/CCNIC

- 12 fois, 13 fois, 13,48 fois ou 13,77 fois (en fonction du rythme de paiement) le salaire mensuel de base France y compris la prime d'ancienneté

Autrement dit, pour ces accords, le salaire de base brut inclut la prime d'ancienneté (pour ceux qui en bénéficient, les OETAM) et est établi sur rythme réel de son versement, à savoir sur 12, 13+ mois.

En revanche, si vous observez votre bulletin de paie de décembre 2022, vous pourrez constater d'abord que la PPV est égale à un mois de salaire, certes majoré de l'augmentation générale (5 % pour les OETAM) attribué par « l'accord », mais **SANS LA PRIME D'ANCIENNETÉ ET SANS PRISE EN COMPTE DU 13^e MOIS**.

Premières victimes de l'absence de définition du salaire brut de base dans l'« accord » d'octobre 2022 : TOUS LES OETAM bénéficiant de la prime d'ancienneté (à partir de 3 ans d'ancienneté¹) et payés sur 13 mois ou plus ainsi que **DE NOMBREUX CADRES DONT LE RYTHME DE PAIEMENT DE SALAIRE EST DIFFÉRENT DE 12 MOIS**. Ceci est déjà profondément choquant en lui-même.

Et ceci l'est plus encore puisque la méthode appliquée viole sans vergogne le critère de modulation de la prime requise par [l'Instruction de la Sécurité sociale \(SS\) du 10/10/2022 relative aux conditions d'exonération de la PPV](#). Cette instruction précise dans son article 3.3 que la prime peut dépendre de la

¹ L'article 405 de la CCNIP prévoit pour les OETAM une prime d'ancienneté calculée sur le salaire minimum de l'emploi correspondant à la classification de l'OETAM augmenté éventuellement des majorations en points ou en pourcentage prévues pour certains emplois. Elle subit, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires. Elle est de 1 % du salaire mensuel minimal CCNIP par année d'ancienneté (à partir de 3 ans d'ancienneté et plafonnée à 20 %).

rémunération qui s'apprécie uniquement sur les 12 mois glissant (de décembre 2021 à fin novembre 2022), et donc incluant le 13^e mois et la prime d'ancienneté, et pas la définition *ad hoc* unilatérale de la direction, conséquences l'« accord ».

3.3 Le montant de la prime peut-il être différent entre les salariés ?

OUI. La loi autorise à moduler le niveau de la prime selon les salariés en fonction de la rémunération, du niveau de classification, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat de travail mentionnée à la dernière phrase du deuxième alinéa du III de l'article L. 241-13 du code de la sécurité sociale.

Le critère de rémunération, de la durée de présence effective ou de la durée de travail prévue au contrat s'apprécie sur les 12 mois glissant précédant le versement de la prime. En revanche, le critère du niveau de classification et de l'ancienneté sont appréciés au moment du versement de la prime.

LES MESQUINERIES DE LA DIRECTION ET SES VIOLATIONS SEMBENT SANS LIMITE : LE CAS DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Mais les incohérences opportunistes de la direction ne s'arrêtent pas là : les temps partiels sont également frappés. Voici la réponse de la direction à une question du SICTAME adressée le 24/10/2022 sur le [Yammer RH](#) : « Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une prime d'un mois de salaire proraté selon le taux d'activité au 31 octobre 2022. Le plancher et le plafond sont également proratés ». Les violations des règles URSSAF s'empilent là en deux phrases.

- En proratisant la prime sur la base du taux de temps partiel au 31/10/2022, la PPV du salarié à mi-temps sur les 6^{ers} mois et à temps plein sur les 6 derniers sera le double de celle du salarié qui a connu les 6^{ers} mois à temps plein puis 6 mois à mi-temps ! La règle appliquée par la DRH n'est ni conforme à l'équité, ni aux conditions d'exonération sociale de la PPV (voir encadré ci-dessus) ; c'est le taux de temps partiel de décembre 2021 à novembre 2022 qui aurait dû être pris pour la proratisation de la prime ;
- La proratisation du plafond de 6 000 € au temps partiel au 31/10/2022 est également contraire aux critères de modulation de la PPV fixés par l'instruction SS : le plafond est identique pour tous et il n'est pas prévu que le plafond soit un critère de modulation de la PPV !

SANS MOBILISATION DES SALARIÉS, QU'EN EST-IL POUR L'AVENIR ?

Toujours autant amateur des effets d'annonce, le PDG a évoqué lors de la séance « galette » du 10/1 une PPV 2023 sur la même base que celle de 2022... Le PDG est-il bien informé des risques de requalification de la prime par l'URSSAF ? Le SICTAME avait informé la direction des incohérences des critères de modulation de la PPV. La réponse de la direction fut fidèle à ses habitudes : une suffisante insuffisance. Bah, un tel redressement URSSAF subi par la Compagnie contribuerait au financement des retraites...

Avec ces nouvelles mesquineries, la direction a peut-être voulu se refaire sur le versement obligatoire de la PPV aux salariés intérimaires rendue obligatoire par la réglementation mais que les signataires n'avaient pas inclus dans l'« accord » ?

Plus fondamentalement, quelle confiance peut-on accorder aux deux signataires d'un « accord » qui laissent tant de composantes discrétionnaires à la direction au détriment de tous les OETAM, de bon nombre des cadres avec un 13^e mois et des salariés à temps partiel qui ne respectent pas la trajectoire de la facilité de programmation informatique de la proratisation de la paie exigée par la direction ? Ceci n'empêchera pas ces signataires de prétendre défendre haut et fort les intérêts des OETAM et des cadres...

Dernière minute : l'INSEE a publié le 13/1 [l'inflation \(hors tabac\) sur 2022 : 6,0 %](#), soit une régularisation de votre salaire de 0,5 % en février. Autrement dit, l'AG de 5,0 % des OETAM conduit, comme prévu par l'« accord », à une baisse de 0,5 % de pouvoir d'achat...