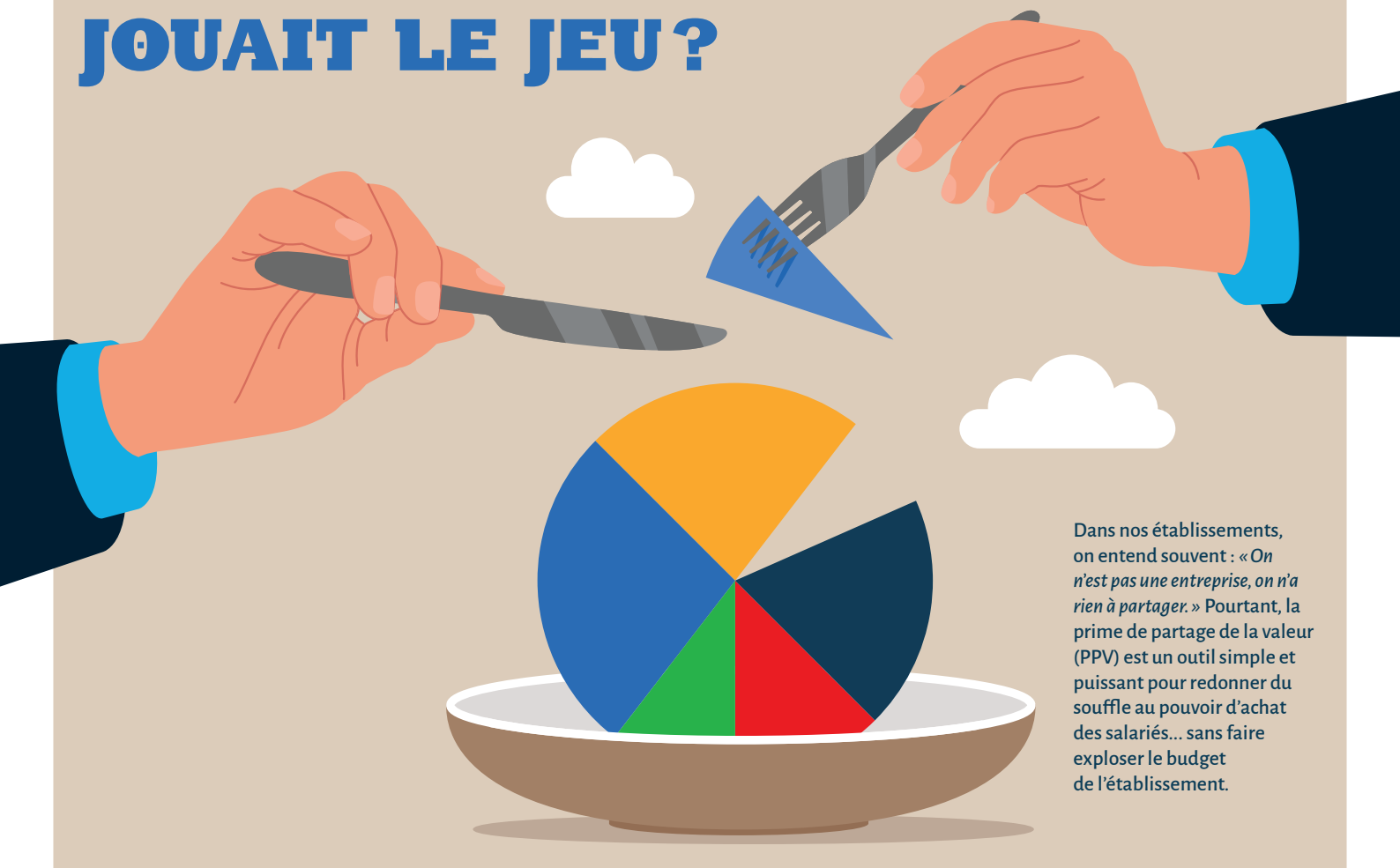


PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR

ET SI VOTRE ÉTABLISSEMENT JOUAIT LE JEU ?



Dans nos établissements, on entend souvent : « On n'est pas une entreprise, on n'a rien à partager. » Pourtant, la prime de partage de la valeur (PPV) est un outil simple et puissant pour redonner du souffle au pouvoir d'achat des salariés... sans faire exploser le budget de l'établissement.

→ VOUS ÉPAULER

Un choix de l'employeur

Pour les salariés, la PPV est une possibilité concrète d'obtenir une reconnaissance financière des efforts fournis, notamment dans un contexte d'inflation persistante. Depuis 2022, ce dispositif permet aux employeurs de verser une prime facultative. Les établissements privés peuvent décider, de manière volontaire, d'instaurer une PPV par accord ou par décision unilatérale, après consultation des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

Concrètement, le montant de la PPV est librement fixé par l'employeur, mais il peut être modulé selon plusieurs critères : rémunération, niveau de classification, ancienneté, durée de présence, durée de travail prévue au contrat. Les congés maternité, paternité, d'adoption et d'éducation des enfants doivent obligatoirement être comptés comme du temps de présence effective.





Exemple concret : un établissement privé de 30 salariés décide de verser une PPV de 500 € à tout le monde, portée à 700 € pour les salariés aux indices les plus bas et à 400 € pour les cadres. Autre scénario : 300 € en juin et 300 € en décembre, car deux PPV peuvent être attribuées sur la même année civile, chacune versée en une ou plusieurs fois, dans la limite d'un versement par trimestre.

→ VOUS ÉPAULER

→ VOUS REPRÉSENTER

→ VOUS DÉFENDRE

L'actualité de la profession, l'expertise et les conseils du Spelc sur :

-   Fédération nationale des Spelc
-  @FederationSpelc
-  federation-nationale-des-spelc

Vous avez un esprit libre et constructif !

ADHÉREZ AU SPELC SUR :

www.spelc.fr/adherer



Spelc
au cœur
de l'action

Une prime possible aussi dans votre établissement

Rien n'interdit à un tel établissement d'instaurer une prime de partage de la valeur (PPV) pour ses salariés, de façon volontaire. C'est un choix social et politique : décider que, lorsque la situation financière le permet (subventions, contrats, excédents, économies réalisées...), les salariés doivent en bénéficier directement.

Comment la PPV se met-elle en place ?

La prime peut être mise en place de deux façons : soit par accord collectif d'établissement, soit par décision unilatérale de la direction, après information - consultation du CSE s'il existe. Le texte qui l'instaure doit définir les salariés bénéficiaires, les critères d'attribution et les modalités de versement.

L'établissement peut verser la prime à tout le monde ou la réserver aux salariés dont la rémunération est en dessous d'un certain seuil. Il peut aussi fixer une date de référence (présence au moment du versement, à la

date de signature, etc.), à condition que les règles soient claires, écrites et identiques pour tous les salariés concernés.

Un régime avantageux

La PPV est exonérée de cotisations sociales jusqu'à un plafond important par bénéficiaire et par an. Cela allège fortement le coût des primes pour l'employeur. Pour beaucoup de salariés, la prime peut aussi échapper à l'impôt sur le revenu et à plusieurs contributions, lorsqu'ils se situent en dessous de certains niveaux de rémunération et que la structure reste de petite taille. Concrètement, cela permet de verser une somme nette réellement perçue, sans « fuite » excessive en charges et en impôts, pour l'établissement et le salarié. Tout le monde est gagnant !

Pourquoi les délégués syndicaux et les CSE doivent-ils s'en saisir ?

La PPV peut entrer dans le calcul de certains allègements de cotisations, ce qui réduit encore son coût pour l'établissement. Les délégués syndicaux et les élus au comité social et économique (CSE) ont donc tout intérêt à la mettre à l'ordre du jour lorsqu'ils

constatent des marges de manœuvre budgétaires ou des efforts particuliers demandés aux équipes (hausse de la charge de travail, restructuration, projets nouveaux...)

Dans la pratique syndicale, cela peut se traduire par :

- une demande formelle d'ouverture de négociation sur une PPV pérenne ou ponctuelle ;
- un contrôle attentif d'une décision unilatérale de la direction pour éviter les inégalités et l'opacité ;
- l'exigence de critères transparents, compréhensibles et justes pour l'ensemble des salariés.

La prime de partage de la valeur n'est pas un « cadeau », c'est un outil que les salariés et leurs représentants peuvent revendiquer pour que le travail réalisé dans nos établissements soit enfin reconnu à sa juste valeur.

