



Le 8 juin 2020

Express-in**FO**

Prime COVID : bonjour déprime !

Suite à la publication du [décret du 14 mai 2020](#), les organisations syndicales du MTES/MCTRCT étaient conviées à une réunion au statut indéfini (concertation ou simple information?) sur le projet de note de gestion relative au versement d'une prime exceptionnelle « *pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19* ».

Sur le principe même de cette prime :

Pour FO, même si certains agents seront évidemment satisfaits de percevoir cette prime, **il est clair qu'elle ne sera pas attribuée à tout le monde et sera de fait inégalitaire**. De très nombreux agents – sans doute une grande majorité – seront exclus de ce dispositif. Pour celles et ceux qui la percevront, des taux différents seront pratiqués selon des critères contestables et sujets à interprétations variables et aléatoires, **puisque ce sont les chefs de service qui décident de façon unilatérale des bénéficiaires et du montant versé**. Cela ne va pas manquer de se traduire par des pratiques clientélistes, générant des clivages, tout l'inverse dont nous avons besoin dans la ASA. période actuelle.

Par ailleurs, **les femmes et les agents de catégorie C risquent fort d'être une fois de plus les victimes désignées**, un grand nombre d'entre eux ayant été placé en position d'ASA. **C'est pourquoi, l'urgence est à l'ouverture d'une véritable négociation salariale et l'augmentation du point d'indice**. FO condamne la méthode et **exige que cette prime unique d'un plafond de 1000 euros soit versée à l'ensemble des fonctionnaires concernés sans modulation**. Pour FO, aucun fonctionnaire n'est responsable de sa position administrative, qu'il soit en « présentiel », télétravail ou

A retenir sur sa déclinaison au MTES...

La ministre Borne lors du CTM affirmait que « *chaque agent du ministère joue un rôle indispensable à ce pays et chaque poste est essentiel* », **la note de gestion et les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle (qui doit être versée sur la paie d'août) contredit ses propos et ignorent la forte mobilisation de l'ensemble des agents et leur investissement pendant la période de crise sanitaire**.

- **Un financement assis sur la masse salariale du ministère...** nous nous cotiserons tous pour payer la prime de certains d'entre-nous !
- **Agents en télétravail :** seul le « surcroît » d'activité par nature subjectif est pris en compte...pour l'égalité de traitement on repassera !
- **Agents en présentiel durant la période de confinement :** votre exposition n'est même pas un critère pour l'éligibilité à la prime ! Cela en dit long sur la crédibilité du dispositif...
- **Agents en ASA :** vous aurez perdu vos congés « au grattage »...vous passerez à côté de la prime « au tirage ».

Pour en savoir plus sur les débats

Le postulat de départ pour FO est que **cette prime doit être versée à l'ensemble des agents sans modulation** à l'instar de ce qu'a exigé le président de la République concernant la prime de 1000 € pour les salariés « seconde ligne » !

La déclinaison de cette prime telle que proposé dans notre pôle ministériel **sera un facteur de division entre les agents mais surtout un vecteur d'inégalité de traitement** induit notamment par la subjectivité des conditions d'éligibilité. **Le pire c'est que le DRH est d'accord avec nous !**

Les modalités proposées pour cette prime exceptionnelle (qui suscitait certainement beaucoup d'espoir) **restreignent un maximum le nombre des élus qui vont avoir la chance d'en bénéficier.**

Sur les modalités de la note de gestion:

Le surcroît d'activité se traduit par des sujétions de production plus importantes et/ou des délais raccourcis. De ce fait, ce surcroît de travail a des conséquences sur le temps de travail et les plages horaires (incluant le cas échéant le week-end). Ces travaux supplémentaires, nécessités par la période d'urgence sanitaire, viennent répondre à des procédures spécifiques nouvelles liées notamment :

- à la gestion spécifique de l'épidémie de covid-19 et de ses conséquences dans les domaines de compétence des MTES/MCTRCT ;
- à des contraintes fonctionnelles ou techniques nouvelles ou supplémentaires ;
- à l'adaptation des outils existants et/ou le déploiement de nouveaux outils de travail, notamment dans le contexte du télétravail exceptionnel lié à l'épidémie

Concernant les montants versés :

La prime exceptionnelle covid-19 est modulable selon trois taux :

- taux n° 1 : 330 euros ;
- taux n° 2 : 660 euros ;
- taux n° 3 : 1 000 euros.

Les chefs de service proposeront le taux appliqué aux bénéficiaires en tenant compte du surcroît de travail évalué selon 3 critères :

- taux n° 1 : surcroît de travail sur une période cumulée inférieure ou égale à un mois ;
- taux n° 2 : surcroît de travail sur une période cumulée supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois ;
- taux n° 3 : surcroît de travail sur une période cumulée supérieure à 2 mois.

Concernant l'enveloppe de cette prime attribuée aux services :

Chaque ministère est tenu d'assurer le financement de cette prime sur ses crédits. Notre pôle ministériel va utiliser une partie de la « réserve de secours » de 9M € de sa masse salariale pour l'attribuer. Selon le DRH, elle ne vient pas en concurrence de l'exécution normale de la masse salariale ni de l'enveloppe catégorielle (ainsi, pas exemple le CIA ne sera pas impacté). Elle doit être impérativement versée sur la paye d'août.

Commentaires de FO :

Au regard des critères très contraignants et limitatifs pour l'attribution de cette prime, il est clair que le montant de 9M € ne sera pas atteint ! Et nous serons vigilants à ce que l'enveloppe catégorielle et l'exécution « normale » de la masse salariale ne soient pas affectées en fin d'année.

La DRH attend le retour des services avec le nombre d'agents et le taux dispensé pour élaborer et transmettre une enveloppe budgétaire.

Ainsi, le ministère pourra restreindre une liste s'il estime que le nombre d'agents bénéficiaires de la prime est trop important...

Commentaire de FO :

On voit bien que tout va être fait pour que le nombre de bénéficiaires soit réduit sous le prétexte d'une homogénéisation de traitement par type de service. Il n'y a donc aucune objectivité sur sa distribution !

Concernant les critères pris en compte pour l'éligibilité à la prime :

Comment sera déterminé le surcroît d'activité, quels critères objectifs vont conduire à cette appréciation ?

Sur ce point le directeur des ressources humaines n'est pas parvenu à fournir plus de précision, laissant l'interprétation du surcroît d'activité à chaque service.

Par ailleurs, aucune réflexion sur le surcroît d'activité à venir pour les agents lié au confinement et à la reprise d'activité.

La condition du « non » surcroît de travail si l'exercice des missions complémentaires dues à la crise COVID s'accompagne d'un abandon ou d'un décalage dans le temps d'autres missions habituellement exercées par l'agent **est aberrante !** En effet, certaines missions ont dû être retardées ou décalées pour précisément faire face à l'activité exceptionnelle liée au contexte ! **Notre DRH par ce biais cherche à faire des économies et par ce fait réfute l'impact réel de la crise sur le travail des agents.**

Commentaire de FO :

Le DRH a indiqué qu'il s'agissait d'une maladresse rédactionnelle et s'est engagé à modifier la rédaction.

Pour les agents en présentiel :

Rien n'est véritablement précisé pour ces derniers, alors qu'au ministère de l'éducation nationale la prime est attribuée à partir de 4 jours de présence.

Le travail en présentiel est souvent lié au PCA des services, d'autres ministères ont fait le choix d'attribuer cette prime à tous les agents ayant participé au PCA, **notre pôle ministériel a décidé avec les conditions d'éligibilité de cette prime d'en écarter un nombre conséquent.** Ainsi, le risque pour la santé des agents ayant dû exercer leurs missions sur site en prenant pour certains les transports en commun afin d'assurer la continuité du service public est évincé de ce dispositif indemnitaire !

Les agents qui ont été chargés de désinfection de locaux, de véhicules, de contrôle « terrain »... et plus globalement que **toutes les petites mains et les invisibles risquent donc bien de ne rien toucher !**

Pour le DRH, le décret instaurant cette prime contraint la marge de manœuvre du pôle ministériel, elle est réservée uniquement aux seuls agents ayant connus un surcroît d'activité.

Commentaires de FO :

Il est tout de même paradoxal de faire une prime pour une crise sanitaire et de justement retirer l'aspect sanitaire des critères d'éligibilité. Cela en dit beaucoup sur la crédibilité du dispositif lui-même !

Pour les agents en télétravail :

Comment sera déterminé le surcroît d'activité dans le cadre du télétravail ?

Les agents n'ont pas eu accès à un logiciel de gestion du temps pour enregistrer leurs horaires.

Les horaires ont été atypiques (tôt le matin, tard le soir, parfois le week-end) souvent en raison de problèmes techniques. Intégrés dans le PCA ou effectuant leurs missions « normales » de service public, **nombre d'entre eux ne pourront bénéficier de la prime sauf si leur hiérarchie décide de manière unilatérale de leur octroyer.**

Les agents en télétravail ont assuré la continuité du service public dans des conditions souvent difficiles, avec leur équipement personnel, des réseaux saturés, pour nombre d'entre eux avec leurs propres enfants à garder **et pour la grande majorité il n'y aura rien. Si, il y aura la non prise en charge des frais induits par l'utilisation de matériel personnel en mode dégradé....**

Pour les agents en position d'ASA :

Rien, cela a au moins le mérite d'être clair !

Les agents en ASA de facto écartés de cette prime **sont une nouvelle fois pénalisés après le vol de leurs jours de congés.**

Ils n'ont pas choisi d'être dans cette position administrative particulière pendant la période de confinement, **elle leur a été imposée souvent à cause des carences de l'administration en matière de moyens informatiques.**

S'agissant des agents soumis au RIFSEEP, **le CIA des agents placés en ASA ne doit pas être diminué en raison de leur position administrative en période de crise.**

Commentaires de FO :

*Suite à l'intervention de FO, la DRH s'est engagée à transmettre des consignes claires aux services lors de l'attribution du CIA **pour que les agents en position d'ASA et soumis au RIFSEEP ne soient pas une nouvelle fois pénalisés.***

Ne pas introduire de discrimination de genre entre les femmes et les hommes ?

Ce qui est discriminant **c'est qu'en AC par exemple le nombre de femmes en position d'ASA représente 70 %** du nombre total des agents en ASA.

Que doit-on comprendre ? Cette prime doit respecter le ratio H/F des services ? Par taux ? Ou en nombre d'agents éligibles ?

Pas de réponses précises, il s'agit juste d'un rappel aux services de l'exigence générale sur le sujet.

Quelle transparence des décisions, quel contrôle du respect des consignes ?

L'attribution de cette prime doit être transparente dans les services et sera examinée par les CT.

Le CTM du 9 juillet 2020 disposera d'un bilan global genré, par catégorie, par famille de services.

Quelles voies de recours pour les agents ?

Les voies de recours sont le recours contentieux et le recours administratif. Cependant, seuls les agents bénéficiaires de la prime recevront une notification. Ceux qui ne toucheront pas de prime devront s'ils le souhaitent exercer leur droit de recours à partir du décret et de la note de gestion du MTES/MCTRCT.

Pour FO, la déclinaison proposée par la DRH du MTES confirme et amplifie le caractère inégalitaire, injuste et opaque de la « prime COVID ».