



## Primes exceptionnelles : Ce qu'il faut savoir

Beaucoup de salariés s'interrogent quant à l'attribution d'une « prime COVID ». Vos élus et représentants FO tiennent donc à vous donner quelques explications.

Afin de permettre la mise en place et le versement d'une prime COVID telle que prévue par les dispositions gouvernementales (exonérée d'impôts), la direction centrale et les organisations syndicales avaient l'obligation de signer un accord avant le 30 juin 2020.

Des réunions dans le cadre de la NAO (*Négociation Annuelle Obligatoire, qui consiste à étudier les éléments de salaire et de rémunération des salariés*) se sont tenues dans ce sens au mois de mai, mais n'ont pas pu aboutir à la signature d'un accord.

Il faut savoir qu'il était envisagé pour l'année 2020 d'affecter une enveloppe budgétaire plus importante pour les mesures individuelles.

La direction visait une augmentation pour un nombre supérieur au tiers des salariés, alors que son obligation annuelle est de 33%.

Suite à l'apparition de la COVID et du contexte de pandémie, la direction a revu sa copie et a proposé que le surplus initialement prévu pour les mesures individuelles aille au financement d'une prime COVID.

Suite à l'échec de la signature d'un accord avant le 30 juin, la direction a décidé de reconduire le dispositif de prime ponctuelle qui avait été introduit au 1<sup>er</sup> janvier 2009 (« *ce dispositif de prime ponctuelle est destiné à permettre une meilleure valorisation individuelle des collaborateurs, notamment au regard de leur contribution sur des dossiers*

*ponctuels ou des projets d'entreprise* »), en complément du dispositif des mesures individuelles.

**Cette prime exceptionnelle ne peut donc pas être qualifiée de prime COVID au sens gouvernemental.**

La direction a remis la décision du versement de cette prime aux chefs de service (chefs de centre et rédacteurs en chef), avec toutefois une feuille de route assez précise pour l'attribution.

Il est fort probable que les sommes versées soient différentes en fonction de la nature du travail (télétravail ou présentiel) et du nombre de jours effectués. A noter que les absences autorisées payées ne sont pas éligibles à la prime.

**En l'absence de signature d'un accord, ce dispositif ne fera pas l'objet d'un comité de suivi par les organisations syndicales. De même que les OS ignoreront le montant exact alloué à cette prime par l'entreprise, ainsi que le nom des bénéficiaires.**

FO craint par conséquent que cette prime ne fasse l'objet de clientélisme. La direction devra prendre ses responsabilités dans la juste distribution de cette prime afin de ne pas dégrader davantage le climat social.

Cette prime est cumulable avec une mesure individuelle, les collaborateurs non permanents sont éligibles.

Le versement de cette prime devrait s'effectuer avant la fin de l'année 2020.

Paris, le 3 décembre 2020

