

## Note d'information relative dispositif « Prime COVID 19 » appliqué au Cerema

La prime COVID a été instituée par le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020, précisé par une note de gestion du MTES du 8 juin 2020. Bien qu'il nous ait été confirmé par le ministère qu'elle laissait toute latitude aux établissements publics pour organiser leurs modalités d'attribution, elle a cependant été appliquée pour l'essentiel de ses préconisations dans le cadre de notre dispositif. En effet, elle rappelle que le versement de la prime est lié à **un surcroît significatif de travail lié aux sujétions exceptionnelles rencontrées pour répondre aux besoins de continuité du service public dans le cadre de l'Etat d'urgence sanitaire**. C'est également sur la base de ce critère que la réflexion du CODIR s'est organisée et que les propositions ont été remontées par les directeurs.

La note précise que ce surcroît de travail est constaté **par rapport aux différentes missions habituellement exercées par l'agent**, se traduisant par **des sujétions de production plus importantes et/ou des délais raccourcis**.

Elles répondent également à **des procédures spécifiques** liées notamment :

- A la gestion spécifique de l'épidémie de Covid 19
- A des contraintes fonctionnelles ou techniques nouvelles ou supplémentaires
- A 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.

Sur cette base, et à partir d'une liste remontée, harmonisée et décidée en CODIR, 56 primes ont été versées concernant un surcroît de travail constaté d'agents dans les directions suivantes :

### Répartition des agents par directions

DRH	8
Dter Centre Est	7
Dtec ITM	6
DSI	4
Dter Hauts de France	4
Dter Normandie Centre	4
Dtec EMF	3
Dter Ile de France	3
Dter Méditerranée	3
Dter Sud-Ouest	3
ACP	2
DR2I	2
Dtec TV	2
Dter Est	2
Dter Ouest	2
DCDC	1
<b>Total général</b>	<b>56</b>

Il convient de préciser que plusieurs agents relevant de directions différentes étaient concernés dans la mesure où leur surcharge de travail était constatée dans les domaines suivants :

Informatique	25
Logistique et moyens généraux	14
RH – Paie – Prévention sécurité	14
Autres	3
<b>Total général</b>	<b>56</b>

Dans le domaine **informatique**, le surcroît de travail observé a concerné très clairement l'adaptation des outils existants, le déploiement de nouveaux outils de travail notamment dans le contexte du télétravail. Le déploiement dans délai très contraint de matériel complémentaire aux agents a permis d'atteindre très rapidement un taux de télétravail d'au moins 80% des agents. C'est également dans ce domaine que s'inscrit la mise à disposition des nouveaux outils RSE et Ring Central.

Dans le domaine de la **logistique et des moyens généraux**, mais également s'agissant de la RH – prévention sécurité, le surcroît de travail observé concernait la gestion spécifique de l'épidémie de COVID 19. Ont été prises en compte les procédures de fermeture puis de maintenance des locaux, de mise à disposition des EPI (commandes de masques, de gel, de désinfectants...), durant le confinement puis à l'occasion du déconfinement.

Enfin, s'agissant de la **RH-paie**, le surcroît de travail s'est observé au regard des différentes missions habituellement exercées par les agents, et notamment : ordres et contre-ordres successifs de la DGFIP en matière d'éléments à prendre en compte dans la saisie des paies, démultiplication à due proportion des opérations de contrôle, pour certaines d'entre elles impliquant un retour sur site, mise en œuvre sans délai d'un management à distance de gestionnaires habituellement encadrés sur site.

La note de gestion indique que l'attribution de cette prime doit être déterminée en veillant à **prendre en compte le fait que cette prime concerne l'ensemble des agents ayant effectué un surcroît de travail** sans prendre en considération le macro-grade ou, pour les agents en télétravail, le motif ayant induit le télétravail.

Le tableau suivant démontre que l'attribution s'est bien opérée selon ces critères, **le macro-grade ne constituant en aucune manière un critère de sélection**. La répartition des primes selon les grades n'est pas significativement différente de la répartition des macro-grades constatée au sein de notre établissement :

TSDD	15
ITPE	10
AAAE	8
SACDD	8
Contractuel	6
AAE	5
ETST	2
OPA	2
<b>Total général</b>	<b>56</b>

De même, il était demandé à ce que l'attribution n'introduise **pas de discrimination de genre** entre les femmes et les hommes ayant été soumis à un surcroît de travail :

Femmes	19	33,93 %
Hommes	37	66,07 %
<b>Total général</b>	<b>56</b>	<b>100 %</b>

Le tableau ci-dessus montre que la répartition des bénéficiaires s'opère selon les mêmes quotités de répartition des effectifs entre femmes et hommes au Cerema, de l'ordre de 70 % d'hommes et 30 % de femmes.

Enfin, la note indiquait que l'objectif était **d'assurer le versement de la prime covid-19 aux agents sur la paye d'août 2020**, ce qui sera le cas.

La présente note fera l'objet d'une **information du Comité technique d'établissement** à l'occasion de sa première réunion de rentrée.