



La prime COVID Ou la (dé)prime de la rentrée

C'est la longue histoire d'une petite prime...



Au début nous partîmes 50000 puis par une prompte manœuvre ils se retrouvèrent... si peu !

Petit flashback, nous sommes au début de l'été, on vient de passer la première vague, les projecteurs médiatiques se braquent vers les personnels et les services qui sont restés actifs et opérationnels au plus fort de la crise. La DG nous annonce avec tambours et trompettes que les agents se verront récompensés d'avoir été là, d'avoir tenu la baraque, 'avoir assuré quand c'était difficile, d'avoir fait son travail malgré tout, de vrais super héros, ou presque à les entendre.



Combien ? Pour qui ? Pour quoi ? Quand ? ...

« Chut ne dites rien, ne communiquez pas ou bien la prime ne verra pas le jour et vous pénaliserez les agents.... Mais vous voulez bien signer en bas de la page (sans lire les petits caractères bien sur...)

Bon, il faut bien dire que la réponse des OS ne furent pas à la hauteur des espérances de la DG qui, en catimini avança ses billes et mit en place « ses » critères : présence, mérite, façon de servir en interprétant à sa guise les instructions du ministère : 20 % des effectifs concernés maximum, 3 niveaux de primes, un plafond par DT ou DR...



Et voilà le feuilleton de l'été touche à sa fin, pas vraiment de surprise, certains verront leur salaire se bonifier, en culpabilisant peut être un peu car d'autres se demanderont pourquoi il ne sont pas « méritants et n'ont pas assuré leur emploi de façon remarquable »... Ne nous trompons pas : la réalité est que cette patate chaude redescendue au sein des ELD qui ont dû désigner les agents qui recevront cette prime avec une hasardeuse

mutualisation entre agences n'est qu'une peau de chagrin qui refroidit plus qu'elle ne réchauffe. Les agents ont assuré leurs missions, certains en ont été empêchés pour de multiples raisons, quelles soient d'ordres sanitaires : (maladies, garde d'enfant, personnes fragiles), de service (pas de télétravail possible, mise en congé « d'office », pas ou plus de portable, voire reprise de leur outil de travail) et, chercher un mérite particulier relève d'une gageure qui ne fait que des déçus.



Nous avons joué la transparence tant avec vous qu'avec la direction en précisant qu'il n'est pas logique de ne rien « lâcher » dans les NAO pendant 3 ans d'affilé et de trouver des fonds de tiroirs pour des primes exceptionnelles, vous pourrez d'ailleurs retrouver nos communications sur notre site <https://snu-ara.fr/>



Le SNU plaide pour de véritables déroulements de carrière pour tous les agents de statut privé ou public. Dans un souci de transparence, le SNU demande à la direction régionale et aux DT un bilan détaillé des choix opérés. (voir notre interpellation). Nous souhaiterions qu'une communication soit faite en toute transparence sur les « méritants ». C'est pourquoi, nous vous demandons un récapitulatif : nombre de personnes éligibles par agence selon les critères DG (fourchette haute et basse), nombres de primes versées et montants par agence, critères choisis, cadres d'emploi des bénéficiaires, répartition hommes/femmes.