

PRIME(S) : DEUX POIDS, DEUX MESURES

La CGT IP (à sa demande) n'a été reçue que mardi soir par l'administration centrale sur l'épineuse thématique de la « prime Covid » qui s'apparente d'ailleurs à une prime « période confinement » beaucoup plus qu'une prime résultant de la période d'état d'urgence sanitaire que nous traversons.

Nous avons au préalable bien lu les communiqués des différentes OS sur le sujet, présentant les modalités de répartitions. Vous trouverez ci-dessous ces mêmes informations avec cependant quelques divergences sur les dates de référence. Les propos de l'administration divergent-ils d'une OS à l'autre, certaines OS seraient-elles inattentives ? Il ne s'agit « que » de différences sur le nombre de jours qui compose la période étudiée, mais au regard des critères d'attribution de la prime, cela revêt une grande importance !

Nous relevons quant à nous de fortes conséquences sur les choix opérés par l'Administration qui font que nous ne nous réjouissons pas autant que les autres OS pour les personnels que nous représentons.

La CGT IP revendiquait une prime pour toutes et tous les agents de cette Administration, peu important les seuils et critères retenus. Nous avons rappelé que chaque agent, tenu éloigné des services pour tout motif (télétravail ou ASA pour vulnérabilité ou garde d'enfant) avait subi cette crise, certes avec des contraintes différentes, et que celle-ci s'était déjà retranscrite par des incidences sur les congés, RTT ou défraiements et qu'il nous paraissait ainsi judicieux de valoriser l'ensemble des personnels. Bien évidemment, les personnels mis à contribution et/ou exposés auraient perçu une prime plus importante. L'Administration n'a pas fait ce choix.

La prime se répartit donc en 3 seuils : 330 euros, 660 euros, 1000 euros.

Ces montants attribués sont fonction, non pas d'une reconnaissance de l'investissement des agents sous quelque forme que ce soit durant la crise mais selon des critères, opérés après une première distinction établissant deux groupes de « prétendants » à l'octroi de cette prime. Un deuxième critère plus insidieux est celui de surcroît d'activité. Espérons qu'il ne s'agisse pas d'un critère permettant par la suite d'opérer un tri entre les agents retenus au titre du premier critère...

Le premier groupe, et ça n'étonnera personne, concerne les personnels en établissement.

La DAP, interrogée par la CGT IP sur le fait que les personnels des SPIP interviennent en établissement s'est empressée de préciser qu'elle ne visait là que les personnels en tenue au contact du public. Malgré cet effort pour exclure les personnels des SPIP, mais aussi les personnels administratifs ou techniques des établissements, la DAP considère les DSP comme personnels en tenue au contact du public, allez comprendre...

La CGT IP se réjouit que nos collègues personnels de surveillance puissent prétendre à une prime de 1000 euros tant cette période aura été difficile pour tous les personnels, notamment du fait du climat anxiogène induit par la méconnaissance de la propagation du virus, l'absence de protection et mise à disposition des moyens de protection des personnels par l'Administration elle-même.

Il s'agit donc d'une juste reconnaissance du sens du service public des personnels et la mise en lumière de leur rôle essentiel.

Ce que nous contestons en revanche, c'est une nouvelle fois ce prisme de l'Administration qui vise à récompenser ses personnels de façon distincte.

En effet, tant les PA ou PT en établissement que les personnels des SPIP sont une nouvelle fois déconsidérés.

En optant pour un système unique de primes selon les jours de travail (présentiel comme télétravail) durant la crise, la DAP aurait pu démontrer sa reconnaissance envers tous les personnels.

Les personnels de surveillance ayant un rythme de travail qui s'exécute par cycle de 3 à 4 jours quand les autres personnels sont sur un cycle de 5 jours hebdomadaire, des disparités ne peuvent que s'imposer puisqu'en période de crise, limitant de fait la présence de tous, pendant que les uns sont placés en repos, les autres sont en absence et donc pénalisés.

	Nombre de jours à prendre en compte sur la période du 16 mars au 15 mai 2020	Montant de la prime
Personnels de surveillance (Élèves et Stagiaires inclus) affectés en établissements pénitentiaires, PREJ, ERIS ou UH	0 à 8 jours d'absence	1000 €
	9 à 16 jours d'absence	660€
	17 à 30 jours d'absence	330€
	> à 30 jours d'absence	0€
Autres catégories de personnels : Personnels des SPIP et personnels administratifs et techniques en établissement	0 à 16 jours d'absence (absence = jours non travaillés + CA pris volontairement comme imposés) Soit 26 à 42 jours travaillés (badgeage ou motif CAD sur Origine)	660€
	17 à 30 jours d'absence (absence = jours non travaillés + CA pris volontairement comme imposés) Soit 12 à 25 jours travaillés (badgeage ou motif CAD sur Origine)	330€
	Plus de 30 jours d'absence (absence = jours non travaillés + CA pris volontairement comme imposés) Soit moins de 12 jours travaillés (badgeage ou motif CAD sur Origine)	0€
A ce critère présentiel, s'ajoute celui de l'augmentation de l'activité (également entendu comme la complexification des gestes professionnels) au cours de la crise.		

Pour une fois, les agents du SPIP sont, d'entrée, pris en compte comme potentiellement bénéficiaires de la prime : pas besoin d'un mouvement ou d'un recours ! On pourrait croire en un léger progrès, qui reste cependant à confirmer.

En effet, nous notons quand même que :

- **Le montant maximum de 1000 euros n'est pas possible pour tous les agents...** En réalité seuls les surveillants et DSP sont susceptibles d'en bénéficier.
- **La question des agents en temps partiel n'a aucunement été prise en compte**
- **Le critère du nombre de jours d'absence interroge...** La période s'étend sur 9 semaines et comporte 3 jours fériés, elle comporte donc 42 journées de travail pour un agent du SPIP. L'organisation dans le cadre des PCA a nécessité l'intervention de collègues en turn over, bien souvent au rythme d'une (grosse) ou deux journée(s) hebdomadaire(s).

Entre deux journées de présence, l'agent a été placé, la plupart du temps en ASA, de temps à autre ou selon la volonté des directions, en télétravail. Cela représente 9 jours de présentiel si l'on considère un jour

d'intervention hebdomadaire dans le PCA ou 18 jours (si 2 jours d'intervention). Cela représente donc au total, entre 13 et 22 jours de travail pour les agents qui auraient repris à plein temps dès le 11 mai.

42 jours – 13 travaillés = 29 jours d'absence...

42 jours – 22 travaillés = 20 jours d'absence...

Moins les journées de RTT et CA imposés, cela fait combien ?

Bref, vous l'aurez compris, la CGT s'interroge très fortement sur l'accessibilité réelle du bénéfice de la prime pour les personnels des SPIP.

➤ **Les jours de télétravail sont comptabilisés**, cela ouvrira les portes de la prime à un certain nombre de collègues... **C'est bien, sauf que** nous nous confrontons ici aux mêmes problématiques que sur le retrait de RTT et CA... L'administration aurait dû proposer à tous le télétravail... mais faute de matériel, faute de confiance accordée aux personnels qui, pour beaucoup de cadres, Administration centrale comprise, « profitent du télétravail pour buller », peu d'agents y ont eu accès. C'est ainsi que du "télétravail sauvage" a existé dans beaucoup de services mais avec une reconnaissance a posteriori extrêmement aléatoire d'un service à l'autre... Une réalité que l'administration refuse d'entendre. Pour elle le calcul est simple : les agents qui n'étaient pas placés en télétravail sur Origine n'ont pas travaillé. Si ces jours de « télétravail sauvages » étaient comptabilisés, cela ouvrirait les portes de la prime à un certain nombre de collègues...ce que l'Administration ne souhaite visiblement pas.

La CGT a tout de même rappelé que si l'Administration affichait toute sa défiance envers les personnels des SPIP ayant exercé en télétravail, elle faisait moins de cas pour ce qui concerne le placement en télétravail des DSP, DFSPIP et DFSPIP adjoints. Rappelons que la seule circulaire prévoyant le télétravail au sein du Ministère de la Justice exclut la possibilité pour les directeurs d'établissement ou de SPIP d'y être placés. Malgré cela, ces jours seront bien comptabilisés pour leur permettre de percevoir la prime. Là encore, la CGT IP n'y est pas opposée mais demande à ce que **tout agent qui a (télé) travaillé**, par réponse de mails, tenue de statistiques ou travail administratif pour les uns, rédaction d'écrits ou entretiens par téléphone pour les autres, **soit positionné administrativement en CAD** sur les jours concernés et accède à cette prime le cas échéant.

➤ **Les agents en quarantaine suite à des suspicion de contamination au travail ne verront pas leur engagement et leur exposition (ré)compensée**, ce temps d'absence que ce soit par un éloignement du service en AAE ou par arrêt de travail, les excluant de fait des critères d'octroi des primes ce qui est particulièrement injuste.

Très clairement, l'attribution de cette prime ne marquera pas une reconnaissance par l'administration à hauteur de l'investissement de tous ses personnels... En comptabilisant uniquement les journées d'absence, en les conditionnant aussi au « surcroît d'activité », l'administration a fait un choix, celui de s'adapter au seul rythme de travail des « personnels en tenue au contact du public » pour les récompenser.

Cette reconnaissance est indispensable mais il est extrêmement injuste qu'elle se fasse au détriment de certains personnels qui subissent les failles de cette administration, notamment la sous dotation persistante en moyens.

La DAP a ainsi procédé de la même manière que pour les lignes de direction de gestion, ne défendant qu'une partie de ses personnels.

La crise a remis en lumière le clivage entretenu par l'institution, qui ne peut s'empêcher d'opérer par un système en deux poids, deux mesures. En voici encore la démonstration.