



COVID-19 : une prime injuste pour diviser et opposer les personnels !



Toulouse, le 5 octobre 2020

Le 14 mai 2020, [le décret n° 2020-570 instaure une prime exceptionnelle](#) en direction des personnels de la Fonction publique [soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire](#) déclaré par l'article 4 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 : la Prime COVID.

Le 27 août 2020, le VP-CA invitait la CGT-UT2J à une réunion bilatérale le 31 août suivant pour discuter de la mise en œuvre de la prime COVID dans notre établissement.

Lors de cette réunion, nous apprenons que la direction avait déjà rencontré d'autres organisations avant l'été et que plusieurs pistes ont déjà été explorées, des décisions prises. Par exemple, la direction a d'ores et déjà pris la décision que l'ensemble des personnels enseignants serait exclu du dispositif. Raison invoquée : l'établissement a rémunéré tous les services prévisionnels d'enseignement comme des services faits. Après avoir rappelé les principes de cette prime exceptionnelle, le VP-CA nous informe que **l'établissement est attributaire de la somme de 65 560 € pour la distribution de cette prime**. Il nous indiquait également qu'**aucun personnel ne serait éligible au taux de 1 000 €** dans l'établissement et que les chef-fes de service avaient été sollicités pour fournir leurs **listes de personnels** « méritants » susceptibles de percevoir cette prime : une vingtaine pour le taux de 660 € et environ 120 agentes pour le taux de 330 € au moment de cette rencontre.

Le VP-CA a fait part de l'embarras de la direction pour la gestion de cette prime et qu'il aurait mieux valu qu'elle n'existe pas. Mais, lorsque la CGT a évoqué l'hypothèse du **refus de la prime**, il nous a répondu que ce serait dommage d'abandonner cette somme de 65 560 € et que cela pénaliserait les personnels qui doivent la percevoir. Pourtant des établissements ont eu ce courage.

Le VP-CA nous annonce qu'un Comité technique exclusivement consacré à la Prime COVID est convoqué le 10 septembre 2020 et que la décision d'attribution et répartition de la prime serait prise par le Comité technique. Quand la CGT fait remarquer que le Comité technique ne prend pas de décisions, il rectifie en indiquant qu'**il suivrait l'avis du Comité technique de l'établissement**.

À l'issue de cette rencontre, compte tenu de la nature même de cette prime COVID, particulièrement injuste et discriminatoire, à la fois par les dispositions imposées par le ministère et par les orientations avancées par la présidence, notre syndicat a proposé aux organisations syndicales de l'établissement une rencontre intersyndicale pour échanger sur nos analyses respectives et préparer la réunion du Comité technique annoncée.

Quatre organisations syndicales ont répondu favorablement à cet appel et participaient à une rencontre qui a eu lieu lundi 7 septembre : FSU, SUD, SNPTES et FO ESR (qui ne siège pas au CT).

Au cours de cette discussion, [une proposition commune a été élaborée](#) dont le texte ci-dessous a été validé par les organisations syndicales siégeant au Comité technique et présentes à cette réunion :

« Les organisations syndicales (CGT, FO ESR, SNASUB, SNESUP, SNPTES, SUD) prennent acte de l'attribution d'un budget de l'ordre de 65 560 € pour distribuer aux personnels de l'établissement une "prime COVID" instaurée par le décret n° 2020-570 du 14 mai 2020.

Ces organisations syndicales constatent que l'enveloppe financière attribuée ne permet pas de prendre en compte l'investissement professionnel des personnels qui a permis d'assurer la

continuité de service public. Si les personnels s'en étaient tenus strictement à la position ASA qui leur a été attribuée au lieu du travail à distance exceptionnel, il n'y aurait pas eu de continuité de service public et quasiment aucune activité n'aurait été assurée pour l'université.

Elles rappellent par ailleurs qu'en raison de la fermeture des campus pendant la période de confinement (deux mois pleins), l'établissement n'a pas utilisé en totalité certains postes de dépenses (les fluides, la subvention pour les abonnements de transport en commun des personnels ou encore le budget des frais de déplacements des personnels par exemple. Soit environ, uniquement pour les fluides, une économie de l'ordre de 300 000 € selon les informations communiquées au Conseil d'administration.

En conséquence, les représentants et représentantes des organisations syndicales au Comité technique demandent qu'un seul montant de la "prime covid" soit attribué, celui de 330 € afin qu'un maximum de personnels puisse bénéficier de cette enveloppe. Ils et elles demandent qu'à cet effet l'établissement abonde un budget spécifique venant en complément de l'enveloppe "Prime COVID" allouée par le gouvernement afin que l'ensemble des personnels BIATSS de l'établissement, titulaires et contractuels en poste au moment de la période de confinement, perçoivent une prime identique de 330 € pour tous et toutes dès la prochaine paye. »

Les représentant·es de la CFDT et de l'UNSA n'étant pas présent·es au Comité technique du 10 septembre, tou·tes les représentant·es des organisations syndicales siégeant ce jour-là étaient donc tou·tes porteur·ses de cette proposition commune qui a été lue au début de la séance.

Après lecture, **le VP-CA a refusé la proposition** au prétexte qu'elle n'était pas conforme aux dispositions du décret et qu'il n'était pas possible de puiser dans les crédits non dépensés. Il indiquait par ailleurs que sans accord sur l'utilisation de la prime et sa distribution selon les critères définis par la présidence, la prime ne serait pas utilisée.

C'est au cours de l'interruption de séance qui a suivi que la proposition alternative d'une compensation de 10 jours de congés pour tous les personnels BIATSS ne bénéficiant pas de la prime COVID est apparue.

Le président du Comité technique a donc proposé les trois votes suivants :

- 36 personnels bénéficiant de la prime de 660 €
- 124 personnels bénéficiant de la prime de 330 €
- 10 jours de récupération pour tous les personnels BIATSS ne bénéficiant pas de la prime COVID

36 x 660 €	=	23 760 €
124 x 330 €	=	40 920 €
Total	=	64 680 €

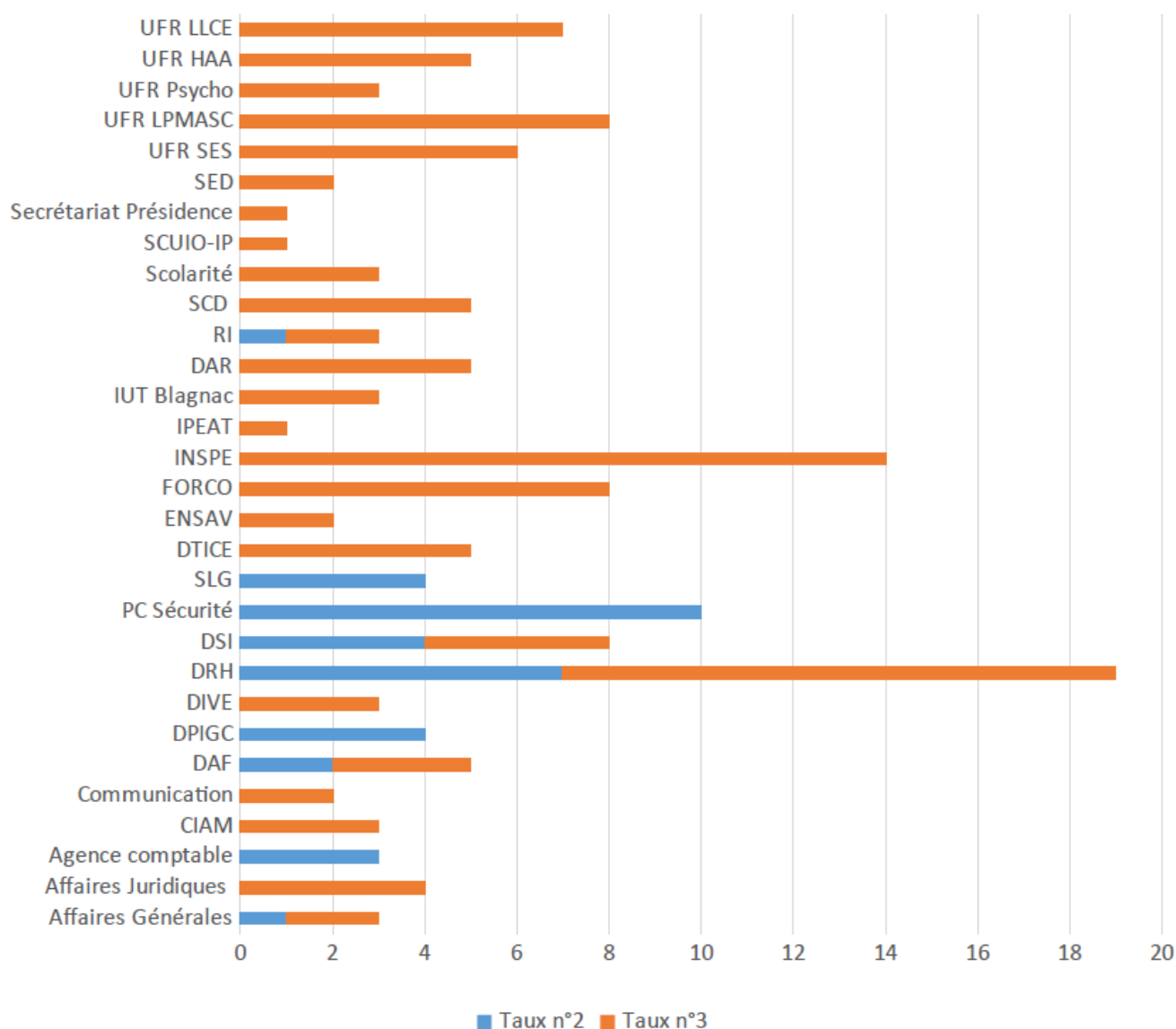
► Les représentant·es du personnel CGT ont voté CONTRE lors des trois scrutins.

La CGT n'était pas d'accord avec les modalités de mise en œuvre, de répartition et d'attribution de cette prime. C'est une **prime injuste** qui entretient une **inégalité de traitement** entre les personnels de l'établissement et encourage une **distribution sélective et clientéliste** que la direction a acceptée.

Par ailleurs, les représentant·es du personnel n'ayant pu travailler que sur des données générales totalement anonymisées, le caractère « *objectivable* » avancé par la présidence pour la distribution de la prime est donc totalement invérifiable puisqu'il est impossible de savoir **comment les chef·fes de service ont constitué les listes de personnels** qui bénéficient de cette prime.

Pour se prononcer, les représentant·es du personnel auxquels on demandait d'assumer la responsabilité de la distribution et de la répartition de la prime COVID ne disposaient que de tableaux généraux tels qu'une répartition selon des quotas par services et composantes.

Distribution de la prime par Service ou Composante



La CGT refusait le principe de cette prime supposée reconnaître du sur-travail. La crise sanitaire que nous traversons soumet au sur-travail tou·tes les travailleur·ses qui donnent sans compter pour assurer la continuité du service public. C'est **un investissement général, collectif et massif**, réalisé dans des conditions de travail bien souvent difficiles et pénibles, imposées par le travail à domicile.

Nous considérons que **cette prime COVID** imaginée par un gouvernement dont on voit aujourd'hui qu'il a clairement fait le choix de l'économie contre la santé des citoyen·nes **constitue un facteur de division qui oppose les personnels entre eux**.

À l'évidence, si le VP-CA a éprouvé le besoin de publier une mise au point, la solution alternative proposée ne résout rien. Bien au contraire, **elle exacerbe les divisions, ranime les oppositions et renforce le ressentiment au sein de l'établissement**. Tout le contraire de ce que prétend vouloir faire cette présidence depuis le début de son mandat.

La CGT dénonce le double langage de la présidence qui n'a pas voulu assumer ses responsabilités et a instrumentalisé ce qu'elle nomme le « dialogue social » pour **faire porter la responsabilité de la décision sur les organisations syndicales** siégeant au Comité technique.

La CGT regrette que lors du Comité technique les organisations syndicales qui avaient l'occasion d'un vote unanime pour la proposition dont elles étaient porteuses n'aient pas eu le courage d'aller jusqu'au bout de leur démarche, comme convenu, pour **renvoyer la présidence à ses responsabilités**.

Au lieu de cela, c'est une solution improvisée en cours de réunion qui a été adoptée sans aucune garantie qu'elle soit effectivement suivie d'effet – un vote du Comité technique n'est pas décisionnel et la direction n'est pas tenue de le respecter, surtout si la solution adoptée provoque remous et contestation – et qui donne la possibilité à la présidence de la présenter comme le résultat d'une décision concertée « *au terme de débats constructifs* ». **En réalité, cette proposition n'a obtenu le vote favorable d'une seule organisation syndicale.** La ficelle est un peu grosse !...

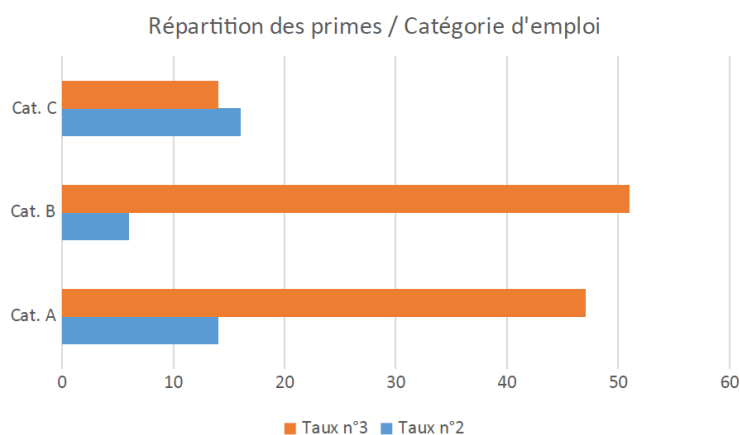
La gestion de cette Prime COVID doit alerter les personnels pour l'avenir.

La période d'état d'urgence sanitaire a couvert la période du 13 mars au 11 juillet 2020. Pourtant la seule période prise en compte pour l'attribution de la prime est celle du confinement, du 16 mars au 18 mai pour notre établissement. Ce qui écarte tous les personnels BIATSS qui ont assuré la reprise des activités dans les conditions difficiles, inconfortables et incertaines que l'on connaît.

Comment imaginer qu'après tous les efforts consentis par les un-es et les autres pendant cette période de crise sanitaire on reconnaisse **seulement à 5 % des personnels** l'investissement et les efforts consentis par toutes et tous pour que l'établissement puisse remplir ses missions malgré le gel de l'activité économique, sociale et culturelle du pays décidé par le gouvernement.

Comment accepter que les personnels enseignants soient **écartés d'autorité du dispositif de la prime ?**

Comment peut-on accepter que cette prime COVID **profite principalement aux personnels de catégorie B et A** alors que la plupart de ces personnels bénéficient déjà d'une NBI pour leur travail d'encadrement et d'animation des équipes qui sont sous leur responsabilité ? Comment expliquer et justifier qu'on puisse **s'auto-attribuer** une prime ?



Lors de la rencontre avec le VP-CA, la CGT a proposé que la somme allouée soit répartie à égalité et au taux le plus bas **au plus grand nombre de personnels ayant les salaires et traitements les plus bas de l'établissement.** Proposition rejetée par le VP-CA car non conforme aux dispositions du décret.

Qu'est donc cette prétendue « autonomie » qui ne permettrait pas de reconnaître avec équité le travail et l'investissement de tous et toutes les travailleur-ses ?

La CGT dénonce l'usage fait par la présidence et certaines organisations de cette distribution de prime pour tenter d'**imposer la mise en œuvre du RIFSEEP** dans notre établissement, fer de lance de la remise en cause du statut de la Fonction publique. Prétexte également avancé pour **écarter les personnels BIATSS de la direction de services ou la prise de responsabilités** au sein de l'établissement.

Tous les personnels ont là, devant eux, une expérimentation en vraie grandeur de ce que sera très concrètement l'instauration du RIFSEEP dans l'établissement : **un formidable moyen de pression et de chantage fondé sur l'individualisation selon le bon vouloir de la hiérarchie, la rupture d'égalité de traitement et le développement des inégalités et injustices, le favoritisme et le clientélisme.**

C'est le statut de fonctionnaire, ses garanties collectives qui nous assurent l'égalité de traitement pour tou·tes dont nous avons besoin, que nous devons préserver et défendre à toutes forces.

Le statut de fonctionnaire et les garanties qui lui sont intrinsèquement attachées ne constituent une « *rigidité du régime encore en cours dans l'établissement* » que pour la direction qui le voit comme un frein au **laisser-faire libertarien** que réclament les président·es d'universités avides de plus d'« autonomie », **contribuant ainsi activement au démantèlement méthodique de notre service public national d'enseignement supérieur et de recherche.**