



Prime exceptionnelle dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19

- LOI n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- Décret n° 2020-570 du 14 mai 2020 relatif au versement d'une prime exceptionnelle à certains agents civils et militaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale soumis à des sujétions exceptionnelles pour assurer la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire déclaré pour faire face à l'épidémie de covid-19

Le journal officiel du 15 mai 2020 comporte un décret permettant le versement à titre exceptionnel et à certaines conditions d'une prime aux agents de la fonction publique dans le cadre de la crise sanitaire liée au COVID-19.

Le principe de cette prime a été décidé par le législateur au moyen de l'article 11 de la Loi de finances rectificative pour 2020 votée le 25 avril dernier.

Elle vise à couvrir les sujétions particulières subies par les personnels de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ayant participé à la continuité des services publics pendant l'état d'urgence.

A noter que la fonction publique hospitalière dispose d'un décret spécifique, publié au journal officiel du 15 mai 2020, comportant des règles différentes.

Qui peut la percevoir ?

Tous les agents relevant de la fonction publique territoriale, qu'ils soient contractuels de droit public ou fonctionnaires statutaires, peuvent y prétendre, à l'exception des contractuels de droit privé qui ne sont pas cités expressément par le décret.

Selon quel critère ?

Le seul critère précisé par le décret pour l'attribution repose sur la notion de « surcroît de travail significatif imposé par la gestion de la crise dans l'exercice des fonctions de l'agent ».

Cela suppose donc une activité sur le terrain ?

Non. Le décret accepte aussi bien le surcroît de travail « en présentiel ou en télétravail ou assimilé ».

Mais comment faire pour mesurer le « surcroît de travail » ?

Cette question est laissée à l'appréciation des employeurs publics dans la fonction publique territoriale.

Cela peut découler des plans de continuité d'activité, pour ceux des employeurs publics qui les auront mis en œuvre ou bien de plannings, consignes, ordres de service (etc) pouvant en tenir lieu.

Toute méthode permettant de mesurer le degré de mobilisation de chaque agent pourra donc être utilisée par principe.

La prime n'est donc pas automatique ?

La prime n'a aucun caractère d'automatisme. Elle ne constitue pas un droit.

Rien n'interdira donc à un employeur de la fonction publique territoriale de ne pas la verser même si certains agents correspondent aux critères posés par le décret.

Et pour ceux qui décideront de le faire, comme pour l'Etat d'ailleurs, cela nécessitera une analyse au cas par cas de la situation de chaque agent.

Peut-on moduler cette prime ?

Oui.

L'Etat, pour sa part, retient un système à trois taux, reposant apparemment sur la durée de mobilisation des agents pendant la crise : 330 €, 660 €, et 1 000 €.

Chaque chef de service désigne ensuite ceux des agents placés sous ces ordres qui peuvent y prétendre ; et à quel taux.

Cette modalité est-elle applicable dans la fonction publique territoriale ?

Non.

Dans la fonction publique territoriale, les modalités d'attribution de la prime exceptionnelle seront définies par une délibération de l'organe délibérant de l'employeur public et selon les règles qu'il déterminera.

Seules contraintes : ne pas dépasser le montant de 1 000 euros par fonctionnaire et respecter le caractère unique de la prime

Qu'en est-il des modalités de versement ?

Dans le cas de la fonction publique d'état, la prime est versée en une fois. Elle ne peut être en outre prorogée.

Cette modalité ne s'impose toutefois pas aux employeurs de la fonction publique territoriale qui restent libres de fixer des modalités de versement différentes dans la délibération institutive pour autant que le principe d'unicité de la prime soit respecté.

Qui décide de l'attribution ?

L'autorité territoriale ; sans doute au moyen d'un arrêté individuel, encore que la modalité ne soit pas imposée par le décret.

Comme toujours dans la fonction publique territoriale, l'assemblée délibérante fixe les critères à appliquer, à charge pour l'autorité territoriale, dans les limites spécifiées, de définir les bénéficiaires de la prime et le montant alloué pour chacun d'eux.

La prime est-elle cumulable avec les attributions versées au titre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel ?

Oui.

L'article 5 du décret du 14 mai 2020 susvisé rend cette prime exceptionnelle pleinement « cumulable avec tout autre élément de rémunération lié à la manière de servir, à l'engagement professionnel, aux résultats ou à la performance ou versé en compensation des heures supplémentaires, des astreintes et interventions dans le cadre de ces astreintes. »

En outre, on notera qu'elle est exonérée d'impôt sur le revenu ainsi que de cotisations sociales.

Elle n'est donc soumise à priori qu'à la CSG et au CRDS qui restent considérés par l'administration comme des taxes.