

## **Cadrage de la prime exceptionnelle Covid pour les salariés de la branche retraite**

Cette prime a vocation à valoriser les salariés dont l'engagement dans la période a été singulier, et dont les activités ou leurs conditions d'exercice ont été particulièrement perturbées, au bénéfice de la continuité du service public.

La présente note détermine les principes généraux d'attribution de cette prime, son montant, ainsi que les critères d'identification des salariés éligibles.

### **1. Champ d'application**

Le bénéfice de la prime exceptionnelle est ouvert aux salariés, employés, cadres et agents de direction – sauf directeurs généraux et directeurs comptables et financiers – liés à leur organisme par un contrat de travail et rémunérés à la date de versement de la prime, que leur contrat soit conclu à durée déterminée ou indéterminée, à temps plein ou à temps partiel.

### **2. Montant de la prime**

Le montant de la prime exceptionnelle est fixé à 750€ bruts pour tous les salariés éligibles, de manière uniforme, quel que soit le temps de travail du salarié.

La prime est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu pour les salariés dont la rémunération au cours des 12 mois précédents la date de versement de la prime est inférieure à 3 fois la valeur annuelle du SMIC apprécié sur la même période et correspondant à la durée prévue au contrat (à proratiser en cas de temps partiel ou d'année incomplète).

### **3. Salariés éligibles**

- « Les salariés en première ligne » : il s'agit de salariés engagés sur site pendant le confinement, ou en première ligne dans la relation soit avec les assurés, soit avec les salariés qui étaient éloignés physiquement de la caisse.
  - Une mobilisation significative sur site durant le confinement pour assurer la continuité de service : gestion des flux entrants, distribution de matériel informatique, fonctions supports ayant participé aux aménagements sur site et aux achats d'équipement, permettant le travail sur site,
  - Une implication dans les activités de gestion de la relation assuré dans un contexte d'inquiétude et des conditions de travail souvent dégradées au domicile : réponse téléphonique (PFS) ou maintien d'un volume très significatif de RDV (présentiels ou web-entretiens),
  - Une implication dans le maintien du lien avec les salariés : fonction RH ayant assuré la mise en œuvre du PCA et la bonne information des collaborateurs pendant la période de crise,
  - Une activité managériale en responsabilité des activités citées supra.
- Les salariés qui se sont particulièrement mobilisés pour définir les principes de fonctionnement du service public, sur le plan national ou sur le plan local, en conditions

exceptionnelles. Ils ont le plus souvent participé à cette définition en assurant leurs missions traditionnelles. Les critères sont ainsi :

- Une évolution substantielle des missions liées à la gestion de crise sanitaire, créant un accroissement significatif de charge de travail,
- Un rôle particulier, tous processus confondus, dans l'élaboration des conditions de réussite du confinement et/ou du déconfinement : ex : définition du PCA (Plan de continuité d'activité), organisation des dispositifs de connexion informatique à distance, organisation des dispositifs de sécurisation de la santé et conditions de travail des salariés, adaptation des règles de fonctionnement de l'organisme,
- Une participation active ou un lien direct avec les travaux de la ou des cellule(s) de crise de l'organisme,