



Fiche pratique

PRIME DE PRODUCTIVITÉ

Novembre 2022

DÉFINITION

La prime de productivité est définie dans la **NIG 268 du 21 mars 1989**.

La prime de productivité est un **élément de salaire non contractuel** (non inscrit dans le contrat de travail), **et non conventionnel** (non inscrit dans la convention de travail) qui récompense la contribution aux résultats de son unité.

C'est un élément de salaire dont l'attribution est laissée **au libre choix de la hiérarchie** dans un cadre précis de dotation, d'effectif primable et de date de versement.

DATE DE VERSEMENT

Chaque semestre, les directions se voient notifier par la DRHRS un montant global de primes à attribuer et à verser sur le bulletin de salaire de **mai** pour le premier semestre et sur le bulletin de salaire de **novembre** pour le second semestre.

EFFECTIF PRIMABLE

Chaque semestre, la direction attribue une prime de productivité pour **au maximum 40% des salariés présents dans la direction à la date du :**

- 28 février pour la prime de mai,
- 31 août pour la prime de novembre.

La répartition se fait dans les deux annexes de la convention de travail.

La **fréquence moyenne** d'attribution de la prime de productivité pour un même salarié est donc de 40%, soit 2 semestres sur 5 (soit 2 fois tous les 2,5 ans). Ceci représente en moyenne une alternance d'attente 12 mois / 18 mois.

Aucune obligation n'est faite à la hiérarchie de respecter cette fréquence moyenne d'attribution par salarié. Un même salarié peut bénéficier de primes de productivité répétitives, ou ne pas se voir attribuer de prime de productivité plusieurs semestres consécutifs.

Exemple de périodicité moyenne : mai 2023 – mai 2024 – novembre 2025 – novembre 2026 ...

ATTRIBUTION

Pour décider de l'attribution des primes, la hiérarchie dispose de la liste des salariés primables (voir ci-dessus « effectif primable ») avec pour chaque salarié :

- Le montant de son apport
- La liste des dernières primes attribuées (dates et montants).

Le manager décide s'il prime le salarié et du montant attribué en toute connaissance de cause en fonction de son apport. Il n'a aucune obligation de donner le même montant à tous les salariés primés.

Généralement, la hiérarchie fait peu varier le montant des primes attribuées au salarié les semestres précédents, sauf à vouloir « marquer le coup » favorablement ou non, en modifiant ce montant de façon significative. Le salarié n'aura donc pas exactement 2 fois son apport au bout de 5 semestres en moyenne.

Pour comparer les primes reçues aux apports, il faut donc additionner les primes reçues les 5 derniers semestres et les comparer à 5 fois l'apport.

Par cette comparaison, le salarié peut juger de la manière dont son travail (sa « productivité ») est perçu par sa hiérarchie.

Si un salarié se sent « lésé » par rapport au travail qu'il effectue, il faut qu'il en discute avec son supérieur hiérarchique. Il se peut en effet que celui-ci n'ait pas réalisé que les primes attribuées depuis quelques années à ce salarié sont très inférieures à son apport, et qu'il reporte « par habitude » un même montant.

Il se peut également qu'il juge que l'investissement de ce salarié ne mérite pas davantage par rapport à l'investissement de ses collègues. Si c'est le cas, il faut que ce salarié en soit informé.

Les représentants **CFTC** (locaux ou nationaux) sont là pour assister les salariés dans ce calcul et, si les salariés le souhaitent, intervenir auprès de la hiérarchie.

ATTENTION : La prime de productivité n'est pas un ajustement des avancements !

La hiérarchie a des choix à faire en matière d'avancement comme en matière de primes de productivité. Ces choix doivent être cohérents.

Il est totalement inacceptable de compenser un avancement avec une prime de productivité ou vice versa.

Au contraire, l'attribution de l'un devrait aller avec l'attribution de l'autre.

MONTANT

Le montant affecté aux primes de productivité à attribuer par la direction est de 10% des salaires mensuels de l'effectif primable de cette direction.

Chaque salarié contribue par un « apport » - fonction de son salaire - à ce montant global. Aucune obligation n'est faite à la hiérarchie d'attribuer à un salarié une prime correspondant au montant de ses propres apports.

L'apport **semestriel** brut d'un salarié représente 10% de son salaire de référence (salaire de février pour la prime de mai et salaire d'août pour la prime de novembre).

*Salaire de référence = salaire de base + PA/PI + PSNC/PSC + sursalaire familial + Indemnité DAM + Indemnité compensatrice pérenne accordé à certains salariés + à compter du **01/10/2022 la mesure augmentation générale mensuelle /21,6666 * Nbrjours de CET.***

Exemple chiffré :

- *Classement : 350 points*
- *Valeur du point pour les annexes 2 et les annexes 1 (E1 à E5) : 5,5531 €*
- *Prime d'ancienneté ou prime individuelle : 15 %*
- *Prime spéciale non cadre (9,5 %) ou prime spécial cadre (8,5 %)*

Le salaire de référence du salarié All est : $350 \times 5,5531 \times 1,15 \times 1,095 = 2\,447 \text{ €}$

La dotation semestrielle apportée par ce salarié est : $10\% \times 2\,447$ soit $244,70 \text{ €}$.

Si la dernière prime reçue par ce salarié date de 18 mois, soit 3 semestres, la dotation qu'il a apportée à la direction est égale à $244,7 \times 3 = 734,10 \text{ €}$.

Si la dernière prime reçue par ce salarié date d'un an, soit 2 semestres, la dotation qu'il a apportée à la direction est égale à $244,7 \times 2 = 488,40 \text{ €}$.