



ATTRIBUTION D'UNE GRATIFICATION EXCEPTIONNELLE POUR ENGAGEMENT PARTICULIER

Article 1 : Objet de la gratification

Une gratification exceptionnelle visant à récompenser l'**engagement particulier** et l'investissement personnel dont ont fait preuve les salariés au cours de l'exercice **2025/2026** est mise en place. Cette gratification est une mesure ponctuelle ; elle ne constitue pas un élément de salaire habituel et ne saurait créer un droit acquis pour les années futures.

Article 3 : Bénéficiaires

La gratification est versée à l'ensemble des salariés liés par un contrat de travail (CDI, CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) présents à l'effectif au 30 avril 2026

Article 4 : Critères d'attribution (L'Engagement Particulier)

L'attribution de cette gratification exceptionnelle repose sur la reconnaissance d'un service rendu au-delà des attentes habituelles du poste, caractérisé par :

- **La mobilisation opérationnelle** : réactivité et disponibilité accrue lors des périodes de forte activité ou pour pallier des situations imprévues, garantissant la continuité et la qualité du service.
- **La polyvalence et l'adaptabilité** : capacité à assumer des missions transverses ou urgentes non prévues initialement dans la fiche de poste.
- **L'investissement dans la cohésion** : soutien actif apporté aux membres de l'équipe et transmission volontaire de compétences informelles facilitant le travail collectif.

Article 5 : Grille d'évaluation de l'engagement Particulier et détermination du montant de la gratification exceptionnelle

Chaque critère est noté de **0 à 4** selon le niveau d'observation sur la période de référence.

Critère d'Engagement	Niveau 0 (Insuffisant)	Niveau 1 (Débutant/Attendu)	Niveau 2 (Solide)	Niveau 3 (Remarquable)	Niveau 4 (Exceptionnel)
1. Mobilisation Opérationnelle	Ne réalise pas ses missions dans les délais impartis	Réalise ses missions dans les délais impartis.	Accepte des surcharges de travail ponctuelles avec réactivité.	Se porte volontaire pour gérer des urgences ou des crises majeures.	Moteur indispensable lors des pics d'activité (rôle pivot).
2. Polyvalence & Adaptabilité	N'exécute pas l'ensemble des tâches de sa fiche de poste	Reste cantonné aux tâches de sa fiche de poste.	S'adapte rapidement aux nouveaux outils ou process.	Assure des missions transverses pour aider d'autres services.	Capable de remplacer au pied levé un binôme ou un collègue sur un poste différent.
3. Investissement dans la cohésion	Travaille de manière isolée et non correcte	Travaille de manière isolée mais correcte.	Partage les informations nécessaires à l'équipe.	Forme et accompagne spontanément les nouveaux arrivants.	Fédérateur : désamorce les tensions et booste le moral de l'équipe.

Système de calcul du montant

Le montant de la gratification exceptionnelle est établi en fonction du score total (sur 12 points) :

- **Score de 0 à 3** : Engagement limité (50% du montant de référence).
- **Score de 4 à 6** : Engagement conforme (75% du montant de référence).
- **Score de 7 à 9** : Engagement fort (100% du montant de référence).
- **Score de 10 à 12** : Engagement exceptionnel (150% du montant de référence).

Article 4 : Montant de référence et modalités de proratisation

Le montant de référence pour un temps complet présent sur la totalité de la période est fixé à **1 000 € bruts**.

AR Prefecture

017-200073690-20260427-D2026_09-DE
Reçu le 18/05/2026

Afin de respecter l'équité entre les salariés, selon leur contribution effective à la vie de l'entreprise, sur la période, ce montant sera proratisé comme suit :

1. **Période de référence** : Le calcul s'effectue sur la période allant du 1^{er} janvier 2025 au 30 avril 2026.
2. **Temps de travail** : Pour les salariés à temps partiel, le montant est calculé au prorata de leur durée contractuelle de travail.
3. **Heures de présence réelle** : Ce terme désigne les heures durant lesquelles le salarié a effectivement travaillé, ainsi que les périodes d'absence suivantes (assimilées légalement à du temps de travail) :
 - Congés payés annuels et jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
 - Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption ;
 - Arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle ;
 - Heures de délégation des représentants du personnel.
 - Autorisations spéciales d'absences ou absences exceptionnelles
4. **Absences déductibles** : Toute autre absence (maladie non professionnelle, congé sans solde, absence injustifiée, etc.) viendra réduire le montant de la prime au *prorata temporis*, selon la méthode de calcul suivante :

Gratification finale = Montant de base selon la note obtenue * (Heures de présence réelles/Heures contractuelles théoriques)

Le montant de gratification finale sera arrondi à l'euro supérieur.

Article 5 : Régime social et fiscal

S'agissant d'une prime de droit commun, cette gratification exceptionnelle est intégralement soumise aux cotisations sociales patronales et salariales, ainsi qu'à l'impôt sur le revenu. Elle sera mentionnée sur le bulletin de paie sous l'intitulé "**Gratification exceptionnelle d'engagement**".

Article 6 : Non-substitution et indépendance

Cette gratification exceptionnelle est indépendante du 13^{ème} mois et de tout autre élément de salaire existant. Elle ne sera pas prise en compte dans le calcul du 13^{ème} mois en 2026.

Article 7 : Information des salariés

La présente décision est portée à la connaissance de chaque salarié par remise en main propre avec le bulletin de salaire du mois de versement de la gratification.