

Cfdt:

CET

**ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER**

Aides

Congés

Logements

?

Droits

Transports

!

GUIDE DES PRESTATIONS
SOCIALES

Contacts

Octobre 2018

GUIDE DES PRESTATIONS SOCIALES

Octobre 2018

ÉDITO

Vous trouverez, dans cette nouvelle édition, du guide CFDT, des prestations sociales, les dernières informations et mises à jour sur chacun des dispositifs ministériels et interministériels. Nous le savons, c'est un outil attendu. Il vous permet de disposer d'une information la plus exhaustive sur les prestations offertes. Ces prestations sociales parfois sonnantes et trébuchantes sont attachées à la personne en fonction le plus souvent de sa situation familiale et de ses revenus.

L'action sociale constitue en grande partie le fruit des actions militantes des représentants des personnels au sein des différentes organisations syndicales représentatives au niveau ministériel comme au niveau de la fonction publique. La CFDT et ses militant-e-s CFDT en charge de l'action sociale y prennent toute leur place. Ils agissent avec rigueur et détermination, à tous les niveaux (interministériels, ministériels ou locaux) pour améliorer les prestations existantes, les étendre, en développer d'autres. Offrir de nouveaux droits en matière de congé parental, de dons de congés ou de solidarité familiale constitue de réelles avancées.

Maintenir une action sociale de qualité et équitable pour tous les agents de nos ministères. Tout au long de son mandat la CFDT n'a cessé de combattre les dérives qui consistent à transférer des crédits d'action sociale ministériels vers des crédits Préfecture (restauration collective).

Un signe avant-coureur qui nous fait douter de la pérennité des CLAS dans nos services et du maintien de l'action sociale dans nos ministères.

C'est au plus près de vous que la CFDT et ses militant-e-s écoutent, débattent pour développer interventions et propositions au sein de toutes les instances locales. Aussi faut-il préciser combien cette action militante doit être soutenue, reconnue et valorisée.

CAP 2022 ne saurait être sans incidence dans le domaine de l'action sociale, il nous faudra être plus nombreux pour porter ces sujets, nous réunir pour en débattre, pour agir, pour confronter nos aspirations et revendications aux volontés et moyens de l'administration.

Dans cette nouvelle édition tout est expliqué et commenté par des militant-e-s engagé-e-s sur ces sujets. Et, si vous ne trouvez pas l'information que vous recherchez alors, n'hésitez pas à vous rapprocher de nos équipes, de leurs militant-e-s dans vos services. Il n'y en a pas, alors, contactez nous !

L'occasion pour moi de rappeler que nous ne nous satisfaisons pas de la crise que nous ressentons sur les exercices de dialogue social et de la représentation des personnels. Elle doit être combattue partout. La CFDT a soutenu de nouvelles règles de représentativité (élection aux comités techniques) comme pour renforcer les choix des personnels (listes de candidats et candidates). Demain (élections 2018) la mixité des listes en proportion du nombre de femmes et d'hommes devra être effective.

Ne nous y trompons pas ! Ces évolutions visent à renforcer l'égalité professionnelle. Plus de femmes dans les instances de dialogue c'est plus d'efficacité et de résultats. Pour concrétiser tout cela dans les faits, il faudra aussi plus de femmes et d'hommes engagés et prêts à se mobiliser sur ces sujets de représentation et de prise de parole pour le collectif. Une parole débattue avec les personnels pour défendre le collectif et non quelques intérêts particuliers.

Et si cela vous concerne, vous intéresse, alors rejoignez-nous !

L'action sociale c'est aussi des œuvres sociales. La restauration collective, les crèches, les actions sur l'offre de transports, l'accès à la culture aux vacances y participent. Ainsi, près de 80% des crédits d'action sociale vont à la restauration collective et pas loin d'un tiers vont à l'accompagnement et au soutien des actions conduites par l'ASCE et le CGCV ainsi qu'à l'accompagnement des familles et notamment des enfants des personnels au quotidien. L'aide aux transports collectifs, les subventions repas, le chèque emploi service universel, la réservation de places et l'incitation à la création de crèches, les prêts d'aides à la décohabitation des enfants en études, l'aide au maintien à domicile des retraités sont des acquis revendiqués et collectifs.

La CFDT revendique une participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de l'ensemble des agents publics. C'est une nécessité pour ne plus différer les soins et améliorer le pouvoir d'achat. Nous en sommes encore loin.

La CFDT demande que le financement de l'action sociale soit garanti par la loi, sous la forme d'un pourcentage minimum de la masse salariale, qui ne soit pas inférieur à 3 %.

Gwénaëlle L'Huillière

TABLE DES MATIÈRES

AUTORISATIONS D'ABSENCES	5
CONGÉS POUR VOS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX	6
CONGÉ DE MATERNITÉ	6
CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE	6
CONGÉ DE PATERNITÉ	6
CONGÉ PARENTAL : CE QUI CHANGE À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2014	6
GARDE D'ENFANT	7
PARENTS DÉLÉGUÉS & JURÉS	7
COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)	7
CONGÉS MALADIES (PERSONNELS FONCTIONNAIRES)	8
CONGÉS DE MALADIE ET CONGÉS ANNUELS	8
JOURNÉE DE CARENCE ET INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGÉS	8
REPRISE EN TEMPS THÉRAPEUTIQUE	8
CONGÉS MALADIES (PERSONNELS NON-TITULAIRES)	9
CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	9
CONGÉS BONIFIÉS	9
FONCTIONNAIRES ORIGINAIRES DE GUADELOUPE, MARTINIQUE, GUYANE, RÉUNION ET ST-PIERRE ET MIQUELON	9
DROITS SOCIAUX	10
TEMPS PARTIEL	10
DROIT DE GRÈVE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	11
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	12
AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES	13
AIDES & PRÊTS SOCIAUX MINISTÉRIELS	14
PRÊT D'INSTALLATION	14
CHÈQUES VACANCES	14
AIDE MATÉRIELLE & PRÊT SOCIAL	14
LE COMITÉ DE GESTION DES CENTRES DE VACANCES : CGCV	15
PRÊT POUR LA DÉCOHABITATION DES ENFANTS QUI SUIVENT DES ÉTUDES	15
AIDE À LA SCOLARITÉ	15
PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE	16
TAUX AU 1 ^{ER} JANVIER 2018, EN EUROS	16
PRESTATIONS FAMILIALES	17
TAUX AU 1 ^{ER} JANVIER 2018, EN EUROS, AVANT CRDS	17
SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT	18
TICKET CESU GARDE D'ENFANT 0-6 ANS	19
AIDES : LOGEMENT, TRANSPORT, ENFANTS...	19
AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS (AIP)	20
AIDE AU MAINTIEN À DOMICILE - RETRAITÉ DE LA FPE	20
AIDE AUX TRANSPORTS	20
DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT INDEMNITAIRE DES REORGANISATIONS DE SERVICE	21
MISE EN ŒUVRE DE LA RGPP	21
PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE	21
ALLOCATION D'AIDE À LA MOBILITÉ DU CONJOINT	21
COMPLÉMENT INDEMNITAIRE	22
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)	22
INDEMNITÉ TEMPORAIRE DE MOBILITÉ (ITM)	22
MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE ORGANISATION TERRITORIALE DE L'ÉTAT	23
PRIME D'ACCOMPAGNEMENT DE LA RÉORGANISATION RÉGIONALE DE L'ÉTAT (PARRE)	23
COMPLÉMENT À LA MOBILITÉ DU CONJOINT	23
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)	23
INDEMNITÉ D'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ (IAM)	24
COMPLÉMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT (CIA)	24
PRESTATIONS MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FÔRET (MAAF)	25
ALLOCATION TROUSSEAU-NEIGE	25
AIDE AU DOUBLE LOYER (ADL)	27
AIDE A L'ACCES AU LOGEMENT LOCATIF (AALL)	27
ANNUAIRE DES CORRESPONDANTS CFDT	28
CCAS	29



AUTORISATIONS D'ABSENCES

Pour les non titulaires et les OPA, les indemnités, congés et prestations peuvent être différents.
Les prestations ministérielles concernent les personnels sous statut MEDDE/METL.

LE PRINCIPE

Le congé annuel est de 5 fois la durée de travail hebdomadaire, apprécié en nombre de jours ouvrés. Soit pour un temps hebdomadaire de 5 jours : 25 jours (décret 84-972 du 26 octobre 1984). L'absence ne peut excéder 31 jours consécutifs. Les congés pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre donnent droit à : 1 jour supplémentaire si vous prenez de 5 à 7 jours, ou 2 jours supplémentaires lorsqu'au moins 8 jours sont pris. Aux congés annuels peuvent s'ajouter des jours RTT (voir le règlement intérieur local) en fonction de la modalité horaire de travail choisie.

EN PRATIQUE

L'organisation des congés annuels varie entre les services en fonction de particularités et des accords locaux. Il faut se renseigner auprès du service du personnel et des représentants CFDT. La loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, relative au dispositif de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées, prévoit la suppression depuis 2005 d'un jour de fête légale. Depuis 2006, la Fonction Publique a décidé de supprimer un jour de RTT et de rétablir le lundi de Pentecôte en jour férié non travaillé.

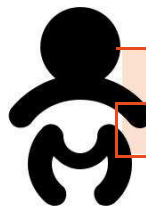
CONGÉS ET RÉGIME INDEMNITAIRE

Les organisations syndicales ont soutenu un décret visant à maintenir le régime indemnitaire aux personnels dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement. Sont concernés les congés annuels, de maternité mais aussi de maladie ordinaire. L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont toujours perçus en totalité (décret 2010-997 du 20 août 2010).

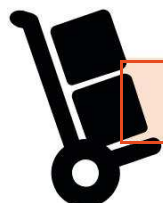
Congés pour vos événements familiaux pouvant être accordés sous réserve des nécessités de service (1 jo = 1 jour ouvrable)



Mariage*	5 jo
Mariage d'un enfant	1 jo

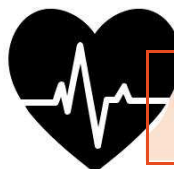


Naissance	3 jo
Adoption	3 jo



Déménagement	Possibilité de jour(s)*
--------------	----------------------------

*voir le règlement intérieur du service



Maladie grave du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère	3 jo
---	------



Décès du conjoint, de l'enfant, du père ou de la mère	3 jo
Décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur	1 jo

*Le PACS donne les mêmes droits que les agent-e-s marié(e)s.

CONGÉ DE MATERNITÉ

Le congé maternité est de 16 semaines. En général, 6 semaines avant (congés prénataux) et 10 semaines après (congés postnataux). Le congé prénatal peut être réduit dans la limite de 3 semaines, à la demande de l'intéressée et uniquement sur prescription médicale. La durée du congé postnatal est alors augmentée d'autant.

La déclaration doit être faite auprès de son administration avant la fin du 4^e mois. Pendant le congé de maternité, l'agent-e perçoit son traitement à taux plein, même si elle était à temps partiel.

Référence : loi n° 293 du 5/3/2007 articles 331-4-1 – 30.

CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE

Ce congé est accordé sur demande écrite de l'agent-e pour une durée maximale de 3 mois renouvelables 1 fois pour assister un parent ou un cohabitant, souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou qui est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. L'agent-e peut demander à travailler à temps partiel.

Une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est versée sur demande du bénéficiaire du congé de solidarité familiale. Son montant est revalorisé comme l'allocation journalière parentale. Le nombre maximal d'allocations journalières versées au fonctionnaire est fixé à 21 jours. En cas de service à temps partiel, le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 42 jours »

Référence : décrets 2013-67 et 2013-68 du 18 janvier 2013.

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/decret_2013-67_18-01-13_conge_solidarite_familiale.pdf

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/decret_2013-68_18-01-13_conge_solidarite_familiale.pdf

CONGÉ DE PATERNITÉ

Il est accordé sur demande de l'agent en cas de naissance ou d'adoption. Il est d'une durée de 11 jours consécutifs (18 jours pour une naissance multiple) rémunérés. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris, consécutivement ou non, aux 3 jours accordés à cette occasion. Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance sauf cas particuliers.

Référence : circulaire FP n° 2018 du 24/1/2002.

CONGÉ PARENTAL :

C'est une réforme qui devrait inciter les pères à prendre un congé à l'arrivée d'un bébé.

Pour un premier enfant, le droit à congé de six mois sera doublé à condition que ce soit le 2^e parent qui en soit bénéficiaire.

A partir de 2 enfants, si le père s'arrête au moins six mois, le congé pourra durer 3 ans, sinon la durée totale sera limitée à 2 ans et demi.

enfin, le nouveau dispositif de congé parental instaure au profit de l'agent public bénéficiaire, un entretien avec le responsable des ressources humaines préalable à la reprise d'activité professionnelle » puis « à l'issue du congé, le fonctionnaire est réintégré de plein droit, au besoin en surnombre dans son corps d'origine

Nous n'avons pas fait la liste exhaustive de tous les congés, il existe aussi : le congé d'adoption, le congé de présence parentale, etc.

Référence : circulaire DGPA sur les différents droits à congés et autorisations d'absence du 21-12-2001.



GARDE D'ENFANT

Les agent-e-s peuvent bénéficier d'autorisations d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde (limite d'âge 16 ans, sans limite pour les enfants handicapés).

La fermeture imprévue d'un établissement scolaire ou la maladie d'une assistante maternelle peuvent être considérées comme des événements imprévisibles, donnant droit à ces autorisations d'absence pour la garde d'enfant.

Cela représente jusqu'à 6 jours ouvrés d'autorisation d'absence, sans besoin de justifier que l'on assure seul la garde de l'enfant.

Cela s'applique à chaque agent-e (travaillant à temps plein) et c'est proportionnellement dégressif pour les agent-e-s travaillant à temps partiel. Les parents divorcés, qui ont temporairement la charge de leur enfant, ont également droit à ces autorisations d'absence.

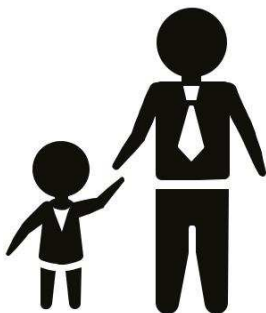
Cette autorisation passe à 12 jours ouvrés dans le cas où l'agent-e assume seul(e) la garde de l'enfant, si son conjoint/sa conjointe est à la recherche d'un emploi, ou s'il bénéficie de droits inférieurs à ceux du fonctionnaire.

Ces autorisations peuvent être portées à 8 et 15 jours si elles ne sont pas fractionnées.

Un don de jours de congés peut être fait à un agent, sous certaines conditions. Voir rubrique « congés ».

ATTENTION : Une attestation justifiant la présence auprès de l'enfant peut vous être réclamée.

Référence : Circulaire n° 1475 du 20/7/1982.



PARENTS DÉLÉGUÉS & JURÉS

Sur présentation de la convocation, des autorisations peuvent être accordées, pour la durée de la réunion, aux parents d'élèves participant aux conseils d'administration, aux conseils de classe ou d'école..., ainsi qu'aux jurés ou assesseurs devant un tribunal (en cas de juré d'assise, l'autorisation est de droit).

Compte Épargne Temps (CET)



Créé en 2002, le compte épargne temps (CET) est ouvert à la demande de chaque agent-e-. Il permet d'accumuler des droits à congés rémunérés pour une année donnée. Les conditions d'attribution du CET ont été modifiées en profondeur en 2009. Le CET permet d'épargner des jours de congés sur plusieurs années dans la limite de 60 jours. L'alimentation du CET est faite une fois par an, et peut être abondée par des jours de congés ou des jours RTT. L'agent-e ne peut pas y mettre tous les congés auxquels il a droit. Il doit obligatoirement prendre 20 jours de congés annuels dans l'année. Si vous avez un CET, chaque année, votre service gestionnaire doit vous contacter avant le 31 janvier pour vous indiquer le nombre de jours sur votre CET au 31 décembre de l'année précédente et vous demander quel est votre choix pour l'année en cours.

Vous avez plusieurs possibilités (utilisation, stock, indemnisation, versement au RAFP [retraite additionnelle de la Fonction Publique] qui est loin d'être favorable à l'agent puisque l'État se dispense de prendre en charge ses propres cotisations suivant le nombre de jours épargnés (+ ou - 20 jours).

ATTENTION : Les congés pris au titre du CET sont assimilés à une période d'activité. Ils peuvent être pris à la suite d'un congé annuel (dépassement des 31 jours). L'indemnité et le versement au RAFP sont nettement moins bien rémunérés. L'agent-e conserve ses droits à l'avancement, la retraite...

Référence : décret 2009 1065 - arrêté du 28.8.2009



Congés de maladie ordinaire (CMO) : 1 an max

Plein traitement	3 mois
Demi-traitement	9 mois



Congés de longue maladie (CLM)* : 3 ans max

Plein traitement	1 an
Demi-traitement	2 ans

* Sur demande du médecin de l'agent(e) après avis du comité médical



Congés de longue durée (CLD)* : 5 ans max

Plein traitement	3 ans
Demi-traitement	2 ans

* Sur demande du médecin de l'agent(e) après avis du comité médical

CONGÉS DE MALADIE

Un congé annuel peut être accordé immédiatement après un congé de maladie si les besoins du service le permettent. La reprise n'est donc pas une obligation.

Réf : circulaire FP du 20/04/2015.

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/cir_20-04-15_delai_transmission_arrets_maladie.pdf

Par ailleurs, les congés annuels (sauf ARTT) non pris l'année N pour cause de maladie sont dus et peuvent être reportés l'année N+1 si impossibilité de les prendre l'année N. L'arrêt maladie doit être transmis à son administration dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt.

Réf : circulaire DGAFP du 22/03/2011.

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/cir_22-03-11_report_conges_annuels.pdf

JOURNÉE DE CARENCE ET INCIDENCE DE LA MALADIE SUR LES CONGÉS

Le délai de carence d'une journée est applicable aux agents publics à compter du 1^{er} janvier 2018
https://www.cfdt-ufetam.org/wp-content/uploads/2018/03/cir_15-02-18_jour_carence.pdf

ATTENTION : Le nombre de jours de maladie a un impact sur le nombre de jours ARTT. Si le nombre de jours d'ARTT est insuffisant, le solde sera pris sur l'année N+1 (voir les règlements intérieurs dans votre service.)

REPRISE EN TEMPS THÉRAPEUTIQUE

À la suite d'un CLM, d'un CLD, d'un accident professionnel, ou d'un congé de maladie ordinaire de plus de 6 mois, un temps thérapeutique, qui ne peut être inférieur à 50 %, peut être accordé pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an.

L'agent perçoit alors la totalité de son traitement et 50 % du montant total de ses primes.

DONS DE JOURS DE CONGES

Un agent public peut, sur sa demande, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris au bénéfice d'un autre agent public relevant du même employeur qui assure la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins.

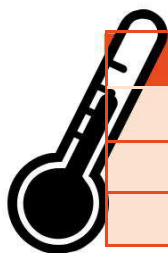
Réf : loi n°2014-459 du 9 mai 2014 – décret n°2015-580 du 28 mai 2015

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/fonctpubl/doc14/loi_2014-459_09-05-14_don_jours_repos.pdf

http://www.cfdt-ufetam.org/dossiers/fonctpubl/doc15/decret_2015-580_28-05-15_don_rtt.pdf

Ce que demande la CFDT

La CFDT revendique l'extension de ce dispositif au conjoint atteint d'une maladie ou d'un handicap.



Ancienneté	Durée du congé de maladie
après 4 mois de services	1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
après 2 ans de services	2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
après 3 ans de services	3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Les agents non-titulaires dépendent du régime général de la sécurité sociale et perçoivent à ce titre, en cas d'arrêt de travail, les indemnités journalières versées par l'assurance maladie selon les conditions fixées par le code de la sécurité sociale.

Toutefois, leur statut d'agent non-titulaire de la Fonction publique leur assure, sous certaines conditions d'ancienneté, et dans certaines limites, le maintien de leur plein traitement ou de leur demi-traitement. Lorsqu'ils bénéficient d'un tel maintien, les indemnités journalières sont déduites du plein ou du demi-traitement assuré par l'administration.

La durée du congé de maladie s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.

La durée du congé de maladie avec maintien du plein ou du demi-traitement dépend de l'ancienneté de l'agent dans la Fonction publique, **selon le tableau ci-dessus**.

L'agent non-titulaire qui ne justifie pas de l'ancienneté suffisante est soit :

- placé en congé sans traitement pour une durée maximale d'un an si l'incapacité d'exercer ses fonctions est temporaire,

- licencié si l'incapacité de travail est permanente. Lorsqu'il est placé en congé sans traitement, l'agent perçoit, s'il remplit les conditions requises, les indemnités journalières de la sécurité sociale. Toutefois, comme pour les fonctionnaires, l'administration ne maintient le régime indemnitaire que pendant 90 jours.

Certains établissements publics, comme les Agences de l'Eau, ont souscrit pour leurs agents à une complémentaire « prévoyance » qui prend en charge les agents après ce délai de 90 jours. Après un long combat, les agences de l'eau ont réussi à conserver ce dispositif et à le pérenniser par un décret.

Ce que réclame la CFDT

La CFDT revendique l'extension de ce régime de prévoyance à l'Agence Française de la Biodiversité et à l'ONCFS, avec l'adjonction d'une complémentaire santé.

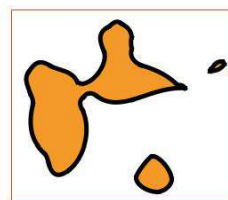
Congés Bonifiés

FONCTIONNAIRES ORIGINAIRES DE GUADELOUPE, MARTINIQUE, GUYANE, RÉUNION ET ST-PIERRE ET MIQUELON

Les fonctionnaires originaires de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion et St-Pierre et Miquelon, en poste en France, ou les métropolitains travaillant dans les DOM après une période ininterrompue de 36 mois au moins, ont droit aux congés bonifiés (35 jours de congés annuels + samedis, dimanches et jours fériés + 30 jours de bonification). La durée de ce congé est de minimum 31 jours et maximum 65 jours consécutifs, non fractionnés.

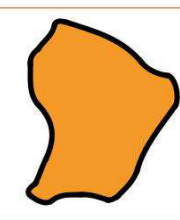
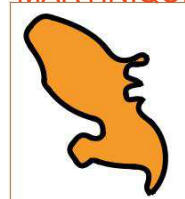
Les frais de voyage aller-retour sont pris en charge par l'administration. Les agent-e-s ne peuvent prétendre à un nouveau congé bonifié qu'à partir du 1er jour du 35ème mois de service ininterrompu.

Réf. : décret 78-399 du 20 mars 1978

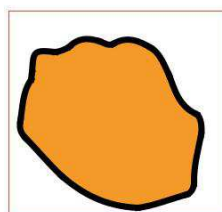


GUADELOUPE

MARTINIQUE

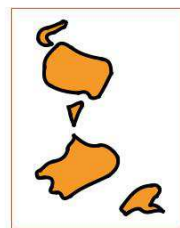


GUYANE



REUNION

ST-PIERRE & MIQUELON





DROITS SOCIAUX

Temps Partiel

Les autorisations de travail à temps partiel peuvent être accordées à la demande des agent-e-s sous réserve de la continuité et du fonctionnement du service. Il n'est pas possible de s'appuyer sur les nécessités de service pour refuser un temps partiel. L'autorisation est accordée pour une durée de 6 mois à 1 an, renouvelable par tacite reconduction pendant trois ans. A l'issue des 3 ans, une nouvelle demande doit être faite. L'agent-e à qui l'on refuse une autorisation de travail à temps partiel peut saisir la CAP dont elle dépend.

Il est de droit (il ne peut pas être refusé) à l'occasion d'une naissance, d'une adoption pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant ou pour donner des soins (au conjoint, à un enfant à charge ou un ascendant atteint de handicap nécessitant la présence d'une tierce personne), pour créer ou reprendre une entreprise (pour une durée maximale de 3 ans), à un(e) agent-e handicapé ou invalide après avis du médecin de prévention.

Le temps partiel est égal à 50, 60, 70, 80 ou 90% de la durée hebdomadaire, avec un coefficient de calcul pour la rémunération de 0,500 - 0,600 - 0,700 - 0,857 (6/7ème) et 0,914 (32/35ème).

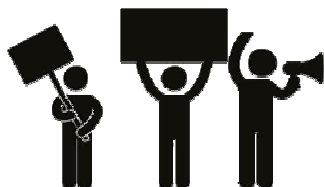
Le traitement, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités sont versés au prorata du temps partiel choisi.

Le travail à temps partiel peut être organisé de façon quotidienne, hebdomadaire ou annuelle, en concertation avec le service. En cas d'annualisation, la répartition des jours de travail sur l'année doit être définie avec précision.

Le temps passé à temps partiel compte pour le calcul de la pension au prorata de la durée du service effectué (ex.: une année travaillée à 50 % compte pour une année de service, mais pour une demi-année pour le calcul du montant de la pension). Il est possible de demander à cotiser sur un temps plein, mais avec la prise en charge de la totalité des cotisations du salarié et de l'employeur. A l'issue de la période de travail à temps partiel, l'agent-e est réintégré(e) de plein droit pour occuper son emploi à temps plein ou, à défaut, sur un autre emploi correspondant à son grade.

Référence : décret 82-624 du 20/7/1982, sur l'annualisation décret 2002-1072 du 7/8/2002.

Droit de Grève maintien dans l'emploi



Le droit de grève est constitutionnel. Le maintien dans l'emploi est une restriction administrative du droit de grève qui ne doit pas avoir un caractère trop général et permanent (par exemple : impossible à appliquer pour l'ensemble du personnel d'un même service). La réquisition (rare) impose une procédure lourde et précise émanant du préfet.

Le décompte des jours de grève est effectué au regard de la règle dite du trentième indivisible. Ainsi, une heure de grève équivaut à une journée de salaire en moins. En cas de grève, le vendredi et le lundi, le décompte du samedi et du dimanche comme jours de grève est possible, soit 4/30e de retenue.

Les retenues sont effectuées sur le traitement et sur les primes et indemnités liées au service fait. Sont exclus des retenues les remboursements de frais, les avantages familiaux et prestations sociales, le supplément familial de traitement, l'indemnité de logement et les prestations familiales lorsqu'elles sont versées par l'État.

Les retenues opérées sur la rémunération ne peuvent pas excéder une certaine quotité saisissable (articles L. 3252-2 et R. 3252-2 du code du travail) qui dépend de la rémunération annuelle (barème au 01/01/2014).

Inférieure ou égale à 3 730€	1/20
Supérieure à 3 730€ et inférieure ou égale à 7 280€	1/10
Supérieure à 7 280€ et inférieure ou égale à 10 850€	1/5
Supérieure à 10 850€ et inférieure ou égale à 14 410€	1/4
Supérieure à 14 410€ et inférieure ou égale à 17 970€	1/3
Supérieure à 17 970€ et inférieure ou égale à 21 590€	2/3
Supérieure à 21 590€	totalité

Ces seuils sont majorés de 1 420 € par personne à charge et par an (au-delà, la rémunération est saisissable en totalité). La fraction insaisissable est égale au revenu de solidarité active.

Les consignes données par la Fonction Publique sont d'opérer les retenues au plus tôt, soit le mois suivant la grève et au plus tard à la fin du deuxième mois qui suit le début du conflit. Le calcul est fait sur la base de la rémunération du mois pendant lequel l'agent-e a fait grève.

Référence : décret 2015-1842 du 30 décembre 2015.

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/decret_2015-1842_30-12-15_bareme_saisies_remunerations.pdf



LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (CPA)

Dans le cadre de la réforme des retraites, la CPA a été supprimée à compter du 1^{er} janvier 2011.

La CFDT dénonce la suppression de ce dispositif et demande sa remise en place.

**Pour nous rejoindre,
téléchargez ici le bulletin
d'adhésion :**



https://www.cfdt-ufetam.org/wp-content/uploads/2017/10/bulletin_adhesion_2016f.pdf



DÉFINITION

La garantie individuelle du pouvoir d'achat est une indemnité destinée à combler les pertes constatées par certains agents, en terme de pouvoir d'achat, par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur une période donnée. Le décret n° 2014-33 du 14 janvier 2014 prolonge la garantie pour 2014.

L'arrêté du 27 juin 2016 fixe au titre de 2016 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite GIPA.

http://www.cfdt-ufetam.org/carrieres/salaires/arrete_27-06-16_gipa_2016.pdf



Qui peut en bénéficier ?

L'ensemble des agents des catégories C, B et A, fonctionnaires et non-titulaires, qui répondent à l'une ou à l'autre des deux situations suivantes :

- blocage de l'indice du traitement indiciaire (grade ou corps) sur quatre ans,
- perte du pouvoir d'achat indiciaire sur quatre ans entre le 31 décembre 2011 et le 31 décembre 2015.

Qui est tenu de verser l'indemnité ?

C'est l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence qui doit verser l'indemnité.

Qu'en pense la CFDT ?

Cette indemnité ne règle pas le problème du pouvoir d'achat de l'ensemble des personnels, notamment ceux qui ont pu bénéficier d'avancement d'échelon ou de mesures de carrières qui les placent même légèrement au-dessus de la référence retenue. Pour la CFDT, ce dispositif individualisé de compensation des pertes de pouvoir d'achat, mis en place en 2008, a vocation

à disparaître au profit d'une revalorisation des déroulements de carrières. À noter que les OPA sont exclus de la GIPA.

Comment calculer votre indemnité ?

Sur le site www.cfdt-ufetam.org, rubrique « Carrières » puis « Salaires », « Calcul de la GIPA ».



AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES

Au niveau interministériel, auprès du ministère de la Fonction Publique, il existe un Comité Interministériel d'Action Sociale. Ce comité est consultatif. Il est présidé par un membre d'une organisation syndicale présente au CIAS, actuellement la CFDT. Il existe aussi, dans chaque région, une section du comité interministériel d'action sociale : la SRIAS. Son rôle est de proposer la répartition des crédits déconcentrés d'action sociale, des actions interministérielles dans les domaines comme le logement, la restauration collective, la petite enfance... La SRIAS est présidée par le représentant d'une des organisations syndicales.

Au MEEM/MLHD, il existe un Comité Central d'Action Sociale (CCAS). Ce comité est consultatif. Il est présidé par un membre d'une organisation syndicale (la CGT) et il est composé de 5 commissions.

Les représentants CFDT sont : Sylvia Boisbourdin, Pascal Blandel, Maryline Grosroyat et Éric Tavernier. La CFDT préside la commission n°4 « actions collectives ».

Au niveau local, dans chaque service est maintenu un Comité Local d'Action Sociale (CLAS) composé majoritairement de représentants du personnel (2/3), dont l'un-e est élu-e président-e. Le CLAS recense les besoins sociaux, veille à la bonne utilisation des crédits et propose des attributions de prêts et secours. Les nouveaux textes, arrêtés, et notes définissant le rôle du CLAS, du CCAS, et les moyens pour le fonctionnement de ces instances ont été signés.

Au niveau régional, placée auprès du RBOP, la Commission régionale de Concertation de l'Action Sociale (CRCAS) veille à la mise en œuvre de la politique d'action sociale définie par le CCAS, coordonne la politique d'action sociale au niveau régional et en fait la synthèse annuelle, analyse les éventuelles particularités de la mise en œuvre de l'action sociale entre les services et au niveau régional, se prononce sur la répartition et le suivi des crédits d'initiative locale attribués aux CLAS relevant de son périmètre, soutient ponctuellement le fonctionnement des CLAS de la région qui en font la demande et encourage la mutualisation d'actions inter-CLAS et les partenariats associatifs.



PRÊT D'INSTALLATION

Les agent-e-s actifs-ves ou ayants droit, personnels de droit public des établissements publics ayant signé une convention avec le CAS, retraités et leurs ayants droits du ministère et des EP peuvent bénéficier, sous conditions de ressources, du prêt d'installation à taux 0 %. Son montant de base est de 2 000 €, remboursables en 40 mensualités. A ce montant de base, un ou plusieurs points peuvent être ajoutés selon la situation personnelle de l'agent. La valeur unitaire du point est fixée à 150€.

Conditions d'attribution : entrer dans un nouveau logement (location ou accession à la propriété), logement de service, logement meublé, foyer d'hébergement...

La demande doit être faite dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée dans les lieux (pour une location), de la date de signature du titre de propriété (pour une acquisition), ou de la date de la déclaration d'achèvement des travaux certifiée conforme (pour une construction nouvelle).

Pour les retraités, elle est portée à 10 ans après le départ à la retraite. Le respect d'un plafond de ressources est examiné avant toute attribution.

Démarches : voir l'assistant-e de service social du service et remplir l'imprimé « demande en vue d'attribution d'un prêt d'installation » pour les agent-e-s en activité et retraités.

Il n'y a pas de plafond de ressources dans le cas d'une mobilité contrainte, ou pour cause de handicap.

Référence : Note du 21 juin 2016.

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/note_21-06-16_installation.pdf

CHÈQUES VACANCES

Comme le CESU, la gestion des chèques vacances a été « privatisée » depuis le 1^{er} avril 2009. Cette prestation interministérielle est assurée par DOCAPOST, organisme retenu par l'État pour la gestion des chèques vacances.

Le système du chèque vacances repose sur une épargne de l'agent-e, pour une durée de 4 à 12 mois, comprise entre 2 et 20 % du SMIC mensuel. La participation de l'État varie de 10 à 30 % en fonction du Revenu Fiscal de Référence (RFR) et du nombre de parts.

Les agents handicapés, en activité, remplissant les conditions d'attribution de la prestation, bénéficient d'une majoration accordée par le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP), à hauteur de 30% de la bonification versée par l'État. Le taux de bonification est à 35% pour les agents âgés de moins de 30 ans au moment du dépôt de leur demande.

Bénéficiaires : Agents publics civils de l'Etat et les militaires en activité, fonctionnaires civils et militaires

AIDE MATÉRIELLE & PRÊT SOCIAL

Les agent-e-s dans une situation financière difficile peuvent obtenir soit une aide financière non remboursable, soit un prêt (à taux 0 %), soit les deux. Démarches : l'agent-e doit prendre contact avec l'assistant-e de service social du service dans les deux cas.

L'aide matérielle : l'assistant-e de service social, après un entretien avec l'agent-e, établit son rapport, et présente à la commission d'attribution des secours et prêts du CLAS le dossier de l'agent-e. Tous les dossiers sont anonymes. Les montants de l'aide sont très variables suivant les situations et les départements. Ils ne peuvent excéder 2 000€ sauf situation exceptionnellement grave.

Bénéficiaires : agent-e-s titulaires, non titulaires, stagiaires du ministère (sous réserve des conventions conclues avec les autres ministères), les OPA rémunérés par le ministère, les agents contractuels et vacataires recrutés par le ministère sur contrat impliquant une activité au moins égale à 50 % et dès lors que ce contrat a une durée minimale de six mois consécutifs, les retraités, les ayants-droits des agent-e-s précité(s) (veuves, veufs, orphelins).

Le prêt social : comme pour l'aide matérielle, l'assistant-e de service social établit un dossier avec un rapport, les pièces justificatives, et l'objet de la demande du prêt. Le dossier passe, au niveau local, à la commission d'aide matérielle du CLAS qui donne un avis, puis il est transmis à la commission des experts du CAS (Comité d'Aide Sociale) qui, chaque mois, se réunit et statue sur les dossiers. Le montant maximum est de 2 500€ remboursable en 50 mensualités avec une possibilité, pour les cas exceptionnels, de porter ce plafond à 3 000€.

Les dossiers sont présentés de façon anonyme par une conseillère sociale territoriale.

retraités, leurs ayants droit sous réserve qu'aucune activité salariée ne soit exercée par le demandeur, les ouvriers d'Etat retraités, les ayants cause des bénéficiaires cités.

Le chèque vacances est valable 2 ans en plus de son année de validation (il peut être échangé). Il est utilisable toute l'année pour vos vacances, vos loisirs en France, en Outre Mer et dans les pays membres de l'Union européenne.

* voyages, transports, stages, musées, centres de vacances (CGCV), gîtes ruraux, maisons familiales, etc.

Renseignements auprès du service social du ministère ou sur le site Internet de la fonction publique > www.fonctionpublique-chequevacances.fr

Référence : circulaires du 22 avril 2014 et du 28 mai 2015

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/circulaire_22-04-14_cheques_vacances.pdf

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/cir_28-05-15_cheque_vacances.pdf



LE COMITÉ DE GESTION DES CENTRES DE VACANCES : CGCV

Au sein du ministère, le CGCV existe depuis plus de 60 ans. C'est une association loi 1901. Il propose des séjours de vacances d'été et d'hiver pour les enfants des personnels de 6 à 18 ans.

En 2015, c'est 123 séjours d'été et d'hiver qui ont été proposés, en centres de vacances et de loisirs, camps d'adolescents, séjours sportifs, culturels, itinérants, en France et à l'étranger ce qui a permis à plus de 4 024 enfants et jeunes de partir. Pour aboutir à une harmonisation entre les personnels des différents ministères, le CGCV en 2016 applique les montants de la nouvelle prestation interministérielle pour les

séjours d'enfants. Les montants varient d'après le quotient familial et l'appartenance ministérielle. Les montants varient pour les personnels du MEDDE/ MLETR. Ils sont en moyenne de 350€ et varient selon l'âge, le lieu de séjour et la durée entre 12 et 20 jours (voir le détail sur la plaquette du CGCV).

Les bureaux du CGCV sont situés au ministère à Paris la Défense. Mais, dans chaque service, il existe en principe un correspondant (sinon voir auprès de l'assistant-e de service Social ou du CLAS).

Sur le site du CGCV (www.cgcv.org) vous trouverez toutes les coordonnées utiles.



PRÊT POUR LA DÉCOHABITATION DES ENFANTS QUI SUIVENT DES ÉTUDES

Ce prêt est destiné à aider au financement du coût à la charge des familles dont les enfants sont dans l'obligation, pour poursuivre leurs études, de décohabiter.

Peuvent en bénéficier les agents fonctionnaires, stagiaires et OPA titulaires ou mis à disposition, agents publics des EP ayant signé des conventions avec le CAS, contractuels du ministère titulaires d'un contrat de travail de droit public d'une durée minimum d'un an, retraités, les ayants droit, les orphelins en qualité d'ayants droit.

Pour déposer un dossier, la demande du prêt doit concerner des frais de caution pour la location d'un logement, des frais d'agence, de déménagement, d'internat, de formation, de stage obligatoire dans le cadre d'un cursus scolaire.

Les enfants doivent être fiscalement à charge, le montant maximum du prêt sans intérêt est de 2000€ remboursable en 36 mensualités constantes.

Référence : Note du 4 avril 2018 relative à l'attribution d'un prêt aux agents pour leurs enfants qui décohabitent pour suivre des études.

https://www.cfdt-ufetam.org/wp-content/uploads/2018/04/note_04-04-18_pret_decohabitation.pdf



PRESTATION UNIQUE A LA SCOLARITE

Cette aide, mise en place avec le CCAS, est destinée à limiter le coût de la scolarité des enfants. Le montant varie entre 55 et 715 €. Peuvent en bénéficier les agent-e-s actifs ou retraités. La demande doit être faite avant le début de l'année scolaire suivante.

Conditions d'attributions :

- un quotient familial (QF) inférieur ou égal à 1350 € (le QF est calculé en fonction des revenus de la famille et du nombre de parts fiscales du foyer) ;
- un enfant scolarisé (fiscalement à charge ou touchant une pension alimentaire d'étudiant majeur) qu'il soit lycéen, étudiant, apprenti, poursuivant des études en alternance ou par contrat de qualification non rémunéré.

Démarches : l'agent-e doit prendre contact avec le service du personnel ou l'assistant-e de service social.

Référence : Note d'information concernant la circulaire du 15 juillet 2014 relative à la prestation unique de soutien à la scolarité pour les agents du MEDDE et du MLETR

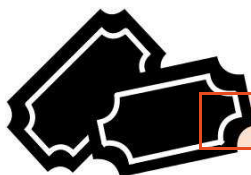
http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/Note_prestation_unique_soutien_scolaire_15-07-14.pdf

Depuis des années, la CFDT demandait au ministère, pour plus d'équité, d'instaurer le calcul des prestations suivant un quotient familial spécifique au MEDDE/MLETR (revenu du foyer) et non pas d'après l'indice du seul agent-e, fonctionnaire ou agent-e public. En 2008, nous avons obtenu satisfaction pour les prestations « séjours d'enfants » : ce système est mis en place depuis le 1^{er} juillet 2008. Il est calculé d'après le revenu fiscal de référence (RFR) et le

nombre de parts fiscales du foyer (une demi-part supplémentaire est attribuée pour un parent isolé ainsi que pour un enfant ou une personne à charge handicapée).

Depuis le 1^{er} janvier 2013, ces taux s'appliquent à tous les personnels employés par nos ministères, ainsi qu'aux agents en DDI. Ce sont des taux interministériels, soumis à condition de ressources, sauf les prestations pour les enfants handicapés.

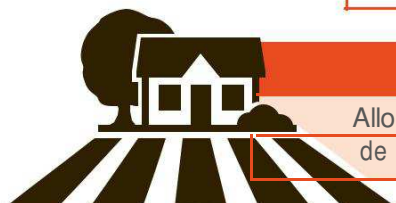
TAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018, EN EUROS



Prestation repas

1,24€

La CFDT demande le relèvement du seuil suite à la mise en œuvre du PPCR – transfert primes/points.



Aide à la famille

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant de moins de 5 ans

23,07€



Séjours d'enfants

Colonie de Vacances

moins de 13 ans

7.41€

de 13 à 18 ans

11.21€

En centre de loisirs sans hébergement

la journée

5.34€

la demi-journée

2.70€

En maison familiale de vacances et gîtes (VVF, gîtes ruraux, etc...)

pension complète

7.79€

autre formule

7.41€

Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

forfait pour 21 jours ou plus

76.76€

par jour pour des séjours d'une durée inférieure (classe verte, etc.)

3.65€

Séjours linguistiques

enfants de moins de 13 ans

7.41€

enfants de 13 à 18 ans

11.22€

Les parents séparés ont droit au remboursement des frais de séjours des enfants, pendant leur période de garde.

Référence : circulaire du 15 décembre 2017 relative aux prestations interministérielles d'action sociale à réglementation commune

https://www.cfdt-ufetam.org/wp-content/uploads/2018/03/cir_15-12-17_prestations_pim_action_sociale.pdf



Enfants handicapés

Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (par mois)

161,39€

Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (par mois)

30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales

Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)

21,13€

PRESTATIONS FAMILIALES

Le paiement des prestations familiales incombe aux caisses d'allocations familiales pour l'ensemble des agent-e-s. Ces derniers doivent s'adresser à la CAF du lieu de leur domicile.

CRDS = Cotisation pour le remboursement de la dette sociale.

Circulaire interministérielle du 22 décembre 2017 relative à la revalorisation au 1er janvier 2018 des plafonds de ressources d'attribution de certaines prestations familiales servies en métropole, en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à la Réunion, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Mayotte

https://www.cfdt-ufetam.org/wp-content/uploads/2018/03/cir_22-12-17_revalorise_plafond_ressources_prestations_familiales.pdf

TAUX AU 1^{ER} avril 2018, en €, avant CRDS

Allocations familiales versées sous conditions de ressources aux personnes ayant au moins 2 enfants de moins de 20 ans à charge (Plafonds relevés de 468€ par enfant supplémentaire au-delà de deux)			
Pour un couple dont les revenus 2016 s'élevaient à moins de 67 542€/an			
2 enfants	131.81€	4 enfants	469.59€
3 enfants	300.70€	pour chaque enfant en plus	+ 168.89€
Pour les revenus compris entre 67 542€ et 90 026€ par an l'aide est divisée par deux			
2 enfants	65.91€	4 enfants	234.79€
3 enfants	150.35€	pour chaque enfant en plus	+ 84.44€
Pour les revenus supérieurs à 90 06€ par an l'aide est divisée par quatre			
2 enfants	32.95€	4 enfants	117.40€
3 enfants	75.18€	pour chaque enfant en plus	+ 42.22€
Prestation accueil jeune enfant (PAJE), sous conditions de ressources			
Allocation mensuelle de base (de la naissance à 3 ans)	taux plein 184.62€/mois – taux partiel 92.31€/mois à 219.13€ par mois selon le niveau des ressources		
Prime à la naissance	941.67€		
Prime d'adoption	1 883.3€		
Complément familial (au moins 3 enfants de plus de 3 ans, sous conditions de ressources)	170.71€		

La prestation d'accueil du jeune enfant comprend aussi, sous conditions de ressources :

- le complément de libre choix d'activité (permet à l'un des parents de réduire ou cesser son activité professionnelle) ;
- le complément optionnel de libre choix d'activité

(permet de cesser son activité professionnelle) ;

- le complément de libre choix du mode de garde (compense le coût de la garde d'un enfant).

Infos complémentaires sur le site de la fonction publique - rubrique famille- ou celui de la CAF

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Le supplément familial de traitement (SFT) n'est pas une prestation familiale, c'est une indemnité liée à la situation de l'agent-e. Elle est imposable. Un seul SFT peut être perçu dans le cas d'un couple de fonctionnaires ou assimilés. Le SFT est versé pour tous les enfants jusqu'à la fin de la scolarité obligatoire (16 ans) ou sur justification pour les enfants de moins de 20 ans scolarisés ou rémunérés en dessous de 55% du smic (876,52 €).



Enfants à charge	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Mini mensuel	Maxi mensuel
1	2.29€	0	2.29€	2.29€
2	10.67€	3%	73.79€	111.47€
3	15.24€	8%	183.56€	284.03€
Par enfant en plus	4.57€	6%	130.81€	206.17€

Si l'indice majoré est égal ou inférieur à 449, le supplément familial de traitement est au taux minimal.
Si l'indice majoré est entre 449 et 716, le supplément familial est proportionnel au traitement brut.

Les agent-e-s en maladie, longue maladie, maladie longue durée, disponibilité d'office à ½ traitement, etc. continuent à percevoir le SFT à taux plein.

Ce que réclame la CFDT :

Nos revendications portent sur une dé hiérarchisation du SFT (quel que soit l'indice de traitement, le SFT doit être identique) et sur une forte revalorisation de sa valeur dès le premier enfant (valeur qui n'a pas évolué depuis 1967).





AIDES : LOGEMENT, TRANSPORT, ENFANTS...

Application du volet social des accords Jacob signés par la CFDT.

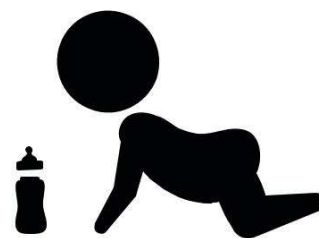
TICKET CESU GARDE D'ENFANT 0-6 ANS

Le Ticket CESU garde d'enfant créé en 2007 a été modifié. Depuis le 1^{er} janvier 2014, il existe une seule prestation garde d'enfant avec une seule tranche d'âge : 0/6 ans.

Principe

La circulaire du 24 décembre 2014 précise les nouvelles conditions d'attribution de la prestation : introduction d'une 3^{ème} tranche d'aide à 265€ au bénéfice des agents en situation monoparentale et mise en place d'une nouvelle mesure au profit des agents affectés dans les départements d'outre-mer (abattement de 20% sur leur revenu fiscal de référence des demandeurs pour le calcul de leur droit à prestation). Cette prestation est cumulable avec les prestations légales dont les agents bénéficient de plein droit (prestations familiales et assimilées).

Bénéficiaires : fonctionnaires et ouvriers de l'Etat, agents non titulaires de droit public ou privé, magistrats, militaires, conjoints survivants des bénéficiaires ci-dessus, titulaires d'une pension de reversion.



Conditions d'attribution

Être agent-e- de l'État en activité (le mode de garde doit être agréé).

Pour connaître le montant de vos droits, pour les cas particuliers et pour la constitution d'un dossier, consulter : www.cesu-fonctionpublique.fr/

Référence : circulaire du 24 décembre 2014

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/circulaire_24-12-14_prestation_cesu.pdf

Ce que réclame la CFDT :

La CFDT demande que le CESU soit étendu à d'autres services à la personne que la garde d'enfant et qu'il remplace, à terme, le chèque emploi service.



AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS (AIP)

C'est une aide interministérielle non remboursable pour aider au paiement du premier mois de loyer d'une location vide ou meublée hors foyer-logement : charges, frais d'agence, dépôt de garantie, frais de déménagement.

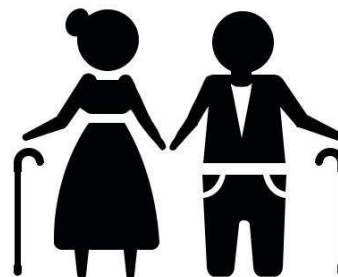
Cette aide concerne toute la France pour les nouveaux fonctionnaires stagiaires et titulaires, magistrats stagiaires et magistrats, ainsi que les agents handicapés (article 27), agents recrutés par la voie du PACTE et les ouvriers d'état. Son montant sous conditions de ressources est de 500€. Elle est de 900€ maximum pour les agent-e-s en Ile-de-France, en région PACA et dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville.

La demande doit être faite dans les 24 mois suivant l'affectation. La constitution du dossier et les renseignements sont sur le site : www.aip-fonctionpublique.fr/

Référence : décret 2006-21 du 6 janvier 2006 et circulaire du 24 décembre 2014

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/cir_24-12-14_AIP.pdf

Le ministère de la Fonction publique avait émis le souhait de supprimer cette aide pour 2014. Grâce à la CFDT, le ministère de la Fonction publique est revenu sur son projet et confirme cette aide.



AIDE AU MAINTIEN À DOMICILE - RETRAITÉ DE LA FPE

Cette prestation interministérielle a été remise en place à compter de 2013. Elle concerne les agents de l'Etat retraités âgés d'au moins 55 ans, aux ouvriers d'état retraités ainsi qu'aux ayants causes (veufs ou veuves non remariés).

Le dispositif d'aide au maintien à domicile comprend deux volets :

- Un plan d'action personnalisé : aide à domicile, actions favorisant la sécurité du domicile ou les sorties du domicile, un soutien ponctuel après un retour d'hospitalisation ou en cas de fragilité physique ou sociale.
- Une aide « habitat et cadre de vie », destinée à accompagner les retraités dont le logement doit être aménagé afin de permettre leur maintien à domicile, financement de travaux d'aménagement ou kit prévention incluant achat du matériel et pose au domicile.

La participation de l'Etat varie en fonction des ressources des retraités.

La mise en paiement des évaluations et des aides versées aux retraités et/ou aux partenaires est assurée par la CNAV après contrôle des dossiers.

Référence : décret 2012-920 du 27 juillet 2012, arrêté du 21 avril 2016 et circulaire du 10 octobre 2012.

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/AMD_Decret_2012-920_27-07-12.pdf

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/arrete_21-04-16_bareme_aide_maintien_domicile_retraites_fp.pdf

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/AMD_Circulaire_10-10-12.pdf

Besoin d'une information ou d'un texte ? le bon réflexe :

<http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/infosutiles.htm>

AIDE AUX TRANSPORTS

Jusqu'à présent, seuls les agent-e-s de la région Île-de-France avaient droit au remboursement d'une partie de leurs frais de transport collectif par l'administration. Depuis l'année 2010, cette mesure est étendue, après l'expérimentation prévue dans l'accord Jacob (signé par la CFDT), à l'ensemble des personnels du ministère, y compris ceux des établissements publics.

La seule condition pour y avoir droit est d'utiliser pour le déplacement « domicile-travail » des abonnements mensuels ou annuels délivrés par des entreprises de transports (**y compris les abonnements vélo**). L'aide mensuelle est, dans la limite de 83.64 € maximum, égale à 50 % des frais à la charge de l'agent-e.

Référence : circulaire du 22 mars 2011, arrêté du 22/12/2006 et décret 2010-676 du 21 juin 2010.





DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT INDEMNITAIRE DES REORGANISATIONS DE SERVICE

Mise en œuvre de la RGPP

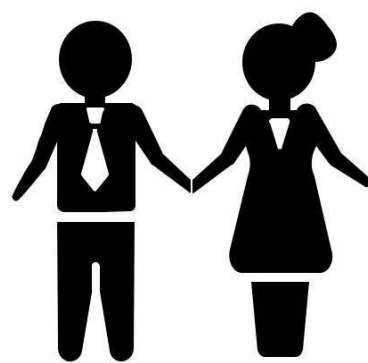


PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE

Elle est allouée aux agents titulaires et non titulaires du ministère et de ses établissements publics.

Un arrêté ministériel fixe la liste des opérations de restructuration de service ouvrant droit au versement de la prime.

Le bénéfice de la prime est cumulable avec le versement d'indemnités de changement de résidence.



ALLOCATION D'AIDE À LA MOBILITÉ DU CONJOINT

La prime de restructuration de service peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité qui du fait de la mobilité subie par l'agent concerné par la restructuration de service, se trouve contraint de cesser son activité professionnelle. Le montant est fixé forfaitairement à 6100 euros.

COMPLÉMENT INDEMNITAIRE

Un complément indemnitaire peut être attribué, sous certaines conditions à certains fonctionnaires, pour compenser partiellement la perte de rémunération liée à l'occasion d'opérations de restructuration.

Le complément indemnitaire est versé de façon dégressive sur une durée maximale de 2 ans.



INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)

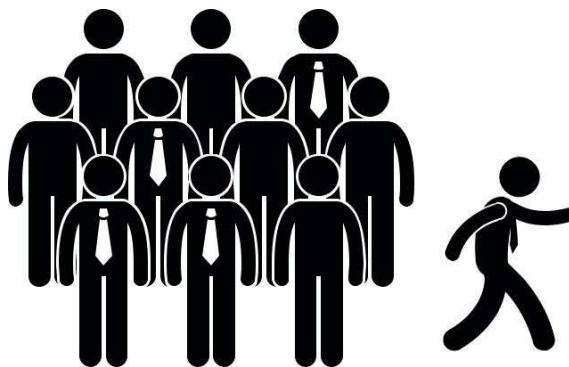
L'IDV peut être attribuée aux agents titulaires et non titulaires du ministère dans trois situations :

- agents concernés par une restructuration de service,
- agents quittant définitivement la fonction publique,
- agents souhaitant quitter la fonction publique pour mener à bien un projet personnel.

Le montant de l'IDV est fixé individuellement par référence à la rémunération de l'agent. Il ne peut excéder une somme équivalente à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Le gouvernement doit proposer de nouvelles dispositions pour un départ volontaire dans le cadre de CAP 2022.

Nous ne manquerons pas de vous communiquer les nouvelles conditions liées à ces nouvelles règles.



INDEMNITÉ TEMPORAIRE DE MOBILITÉ (ITM)

L'ITM est versée aux agents titulaires ou non titulaires qui acceptent une mobilité sur un poste pour lequel il existe une difficulté particulière de recrutement.

Le montant est modulé en fonction des difficultés particulières liées à l'emploi dans la limite d'un plafond de 10 000 euros pour la durée de la période de référence prédéfinie par arrêté.

Référence : décret 2008-366, décret 2008-367, décret 2008-368, décret 2008-369 du 17 avril 2008, arrêté du 4 novembre 2008. circulaire du 21 juillet 2008.

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/arrete_04-11-08_prime_restructur_et_aam_conjoint.pdf



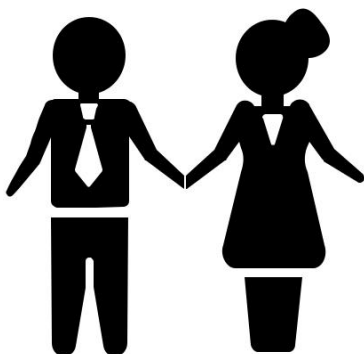


PRIME D'ACCOMPAGNEMENT DE LA RÉORGANISATION RÉGIONALE DE L'ÉTAT (PARRE)

Elle est allouée aux agents titulaires, agents non titulaires, les OPA exerçant leurs fonctions au sein d'une DREAL fusionnée dès lors que leur poste est supprimé ou transféré jusqu'au 31 décembre 2020.

Elle comprend deux parts cumulables :

- la part géographique qui varie entre 1600€ à 30 000€ pour indemniser les agents qui changent de résidence administrative en fonction des contraintes de l'agent,
- la part fonctionnelle dont le montant forfaitaire est fixé à 500 € et qui indemnise l'agent dans le cas d'une mobilité fonctionnelle à l'initiative de l'administration.



COMPLÉMENT À LA MOBILITÉ DU CONJOINT

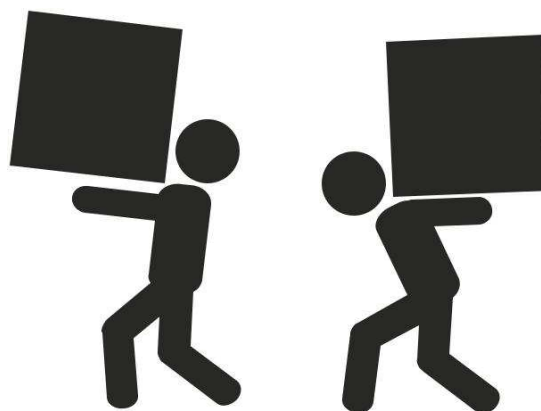
L'agent qui bénéficie de la PARRE peut se voir attribuer un complément à la mobilité du conjoint si son conjoint ou partenaire d'un pacte civil de solidarité est contraint de cesser son activité professionnelle en raison de la mobilité géographique du bénéficiaire (au plus tôt 3 mois avant et au plus tard 1 an après la date de mutation). Son montant est fixé à 6100€.

INDEMNITÉ D'ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ (IAM)

Cette indemnité est versée aux fonctionnaires appelés à exercer sur demande de l'administration et suite à une restructuration de leur service, leurs fonctions dans un autre emploi de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, par mutation, détachement ou intégration directe.

Le montant de cette indemnité perçue correspond la différence indemnitaire perçue dans l'emploi d'origine et le plafond réglementaire annuel en vigueur dans le corps, cadre d'emplois ou emploi d'accueil.

L'indemnité est versée mensuellement par l'administration d'accueil pendant une durée maximale de trois années consécutives.



COMPLÉMENT INDEMNITAIRE D'ACCOMPAGNEMENT (CIA)

Ce dispositif a pour objet de maintenir la rémunération des fonctionnaires mutés, détachés ou intégrés dans un autre corps ou cadre d'emploi de l'une des trois fonctions publiques à la suite de la suppression de leur poste.

C'est l'administration d'origine qui verse le différentiel indemnitaire, pendant une durée de sept ans. Le CIA et l'IAM sont exclusifs l'un de l'autre.

Référence : décret 2015-1120 du 4 septembre 2015, arrêté interministériel du 4 septembre 2015, note de gestion du 15 juillet 2016. décret 2011-513 du 10 mai 2011, arrêté du 23 décembre 2015, décret 2014-507 du 19 mai 2014



http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/arrete_23-12-15_prime_accompagne_conjoint.pdf

http://www.cfdt-ufetam.org/infosutiles/social/decret_2014-507_19-05-14_maintien_remun_mobilite_imposee.pdf



Prestations Ministère de l'Agriculture, de l'Alimentation (MAA)

Prestations d'action sociale ministérielles

ALLOCATION TROUSSEAU-NEIGE

Prestation destinée à couvrir les frais d'équipement vestimentaire engagés par les agents pour les enfants devant participer à un séjour à la neige à l'occasion de leurs vacances scolaires dans un centre de vacances avec hébergement ou d'un séjour dans le cadre du système éducatif se déroulant pour tout ou partie en période scolaire. Elle est cumulable avec ces deux prestations.

Cette allocation n'est pas servie en accompagnement des séjours en centres de vacances organisés par des organismes à but lucratif, ni pour les placements avec hébergement au sein d'une famille, ni pour les séjours en villages ou maisons familiales agréés et séjours en VVF.



Montant au 1er janvier 2018

<u>revenu fiscal de référence</u> QF = $12 \times \text{nb de personnes vivant au foyer}$ ^(a)	QF	Quotient familial mensuel (QF)	Taux par séjour
(a) +1 part pour un parent isolé ou +0.5 Part en cas de garde alternée.	1	< 621 €	132.80 €
	2	621 à 780 €	110.50 €
	3	781 à 930 €	89.20 €
	4	931 à 1090 €	79.05 €
	5	1091 à 1250 €	69.95 €
	6	1251 à 1400 €	57.80 €
	7	1400 €	Néant

Bénéficiaires (outre ceux énumérés aux dispositifs généraux) :

- Les enfants des agents admis à la retraite ;
- Les tuteurs d'orphelins d'agents titulaires ou d'agents non-titulaires de l'Etat

Conditions d'attributions :

- Les enfants à charge, âgés au début de l'année scolaire de plus de 4 ans et de moins de 18 ans ;
- Une seule subvention par enfant et par an ;
- Les centres de vacances ou de séjour doivent

être agréés par le service départemental de la jeunesse et des sports au lieu du siège social de l'organisateur du séjour.

Modalités de versement :

La prestation visant à financer des achats est attribuée après le séjour sur production d'une attestation de séjour délivrée par l'organisateur responsable du centre ou le chef d'établissement.

Pièces justificatives à chaque demande

Original de l'attestation de séjour délivrée par le responsable de la structure d'accueil (n° d'agrément) précisant la durée du séjour et le prix journalier ou copie de la/des facture-s

Copie du dernier avis d'imposition disponible

Photocopie du livret de famille.

Copie du jugement en cas de divorce.

Original de l'attestation de l'employeur du conjoint spécifiant le non-versement ou le montant des avantages servis pour le même objet

RIB.





AIDE À L'ACCÈS AU LOGEMENT LOCATIF (AALL)

Objet : cette aide est destinée à compenser une partie des frais engagés (dont éventuellement le double loyer).

Les situations ouvrant droit à l'aide sont les suivantes :

- changement définitif de résidence principale quel qu'en soit le motif,
- double résidence de célibataire géographique suite à une affectation dans un département différent de celui où réside la famille.

Montant de l'aide :

Le montant de l'aide est plafonné à 950€. Ce montant est calculé sur la base d'un taux de prise en charge des dépenses restant à la charge de l'agent (déduction faite des aides de la CAF liées à ce changement de résidence,

prise en charge du changement de résidence par l'employeur).

Conditions d'attribution :

Le bénéfice est soumis à conditions de ressources. Le taux de prise en charge pour le calcul est fixé à 100%, 75%, 50% ou 25% des dépenses en fonction du revenu fiscal de référence et de la composition de la famille du demandeur. Les ressources à prendre en compte sont celles du dernier avis d'imposition disponible.

Bénéficiaires :

Les agents du ministère de l'agriculture, sous réserve :

- d'être en activité,
- d'être rémunérés sur le budget de l'Etat,
- pour les agents contractuels de bénéficier d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou une ancienneté supérieure à six mois impliquant une activité au moins égale à 50%,

Dispositions particulières :

L'aide est accordée dans la limite d'une demande tous les deux ans.

Le dépôt de la demande doit intervenir dans un délai de trois mois à compter du déménagement.

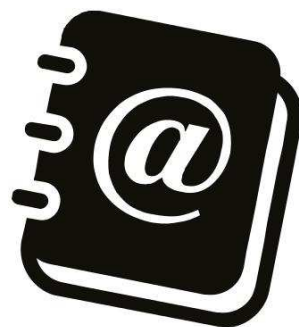
Référence : Note de service du 01/03/2018

https://www.cfdt-ufetam.org/wp-content/uploads/2018/03/note_01-03-18_bareme_2018_prestations_agents_maa.pdf

ANNUAIRE DES CORRESPONDANTS CFDT

LES ÉLU-E-S AU COMITÉ CENTRAL D'ACTION SOCIALE (CCAS). UNE ÉQUIPE À VOTRE ÉCOUTE :

Sylvia Boisbourdin – mail : sylvia.boisbourdin@var.gouv.fr,
Pascal Blandel – mail : pascal.blandel@morbihan.gouv.fr ,
Maryline Grosroyat – mail : maryline.grosroyat@i-carre.net,
Eric Tavernier – mail : eric.tavernier@seine-et-marne.gouv.fr



La CFDT préside la Commission des Actions Collectives au CCAS

Président-es de CLAS

Gilles Lang	DDT 08	gilles.lang@meurthe-et-moselle.gouv.fr
Marie-Line Chabert	DDTM 30	Marie-line.chabert@gard.gouv.fr
Dominique Guiraldenq	DDT 48	dominique.guiraldenq@lozere.gouv.fr
Sylvie Coupe-Martinez	DDT 61	Sylvie.coupe-martinez@orne.gouv.fr
Véronique Barret	DDT 70	veronique.barret@haute-saone.gouv.fr
Jean-Marc Dagand	DDT 74	jean-marc.dagand@haute-savoie.gouv.fr
Eric Tavernier	DDT 77	eric.tavernier@seine-et-marne.gouv.fr

Secrétaires de CLAS

Louise Daguebert	DDT 05	louise.daguebert@hautes-alpes.gouv.fr
Thierry Duvivier	DDT 08	thierry.duvivier@ardennes.gouv.fr
Monique Trojani	DDTM 2B	monique.trojani@haute-corse.gouv.fr
Jeanine Bottagisi	DDT 39	jeanne.bottagisi@jura.gouv.fr
Martine Arveiler	DDT 57	martine.arveiler@moselle.gouv.fr
Audrey Christophe	DDT 72	audrey.christophe@sarthe.gouv.fr
Laurent Gallard	DEAL Réunion	Laurent.Gallard@developpement-durable.gouv.fr
Bernard Fenasse	DIR MC	Bernard.Fenasse@developpement-durable.gouv.fr
David Corbel	DIRM NAMO	david.corbel@developpement-durable.gouv.fr

