

édito

L'action sociale accompagne les personnels au quotidien. L'action des militants CFDT dans ces domaines, comme dans d'autres, les implique à tous les niveaux, interministériels, ministériels ou locaux, où ils agissent avec détermination. Améliorer les prestations existantes, les étendre, en développer d'autres demeurent les objectifs essentiels de nos actions. Répondre à l'évolution des besoins des personnels, de leur famille, au long de leur carrière comme en retraite, nous motive.

L'accompagnement au quotidien, ce sont l'aide aux transports collectifs, la subvention aux repas, le chèque emploi service universel (CESU), la réservation de places et l'incitation à la création de crèche, les prêts d'aide à la décohabitation des enfants en études, l'aide au maintien à domicile des retraités, etc. Les prestations sociales présentées dans ce guide démontrent l'étendue des champs d'interventions de l'action sociale au bénéfice des personnels. Ces prestations, ces aides sont les fruits des interventions et propositions de nos militants, avec d'autres, de leurs exigences avec les organisations syndicales représentatives, des réponses de l'administration. Une cartographie budgétaire actuelle de l'action sociale en faveur des agents au MEDDE et au METL a été élaborée. Elle est consultable sur notre site.

Les dépenses d'action sociale inscrites au projet de loi de finances pour 2013, comme pour 2012, s'établissent à environ 20 millions d'euros. Quasiment la moitié de ces crédits va à la restauration collective, subventions aux repas notamment. Un quart de ces crédits accompagne le secteur associatif dont les interventions au bénéfice des personnels sont bien connues (ASCE, CGCV). La politique en faveur des enfants, c'est un peu de moins de 3 millions d'euros pour la réservation de places en crèche, les prestations de vacances, l'arbre de Noël... La réservation de logements en faveur des agents, notamment en Île-de-France, l'accompagnement des personnels en situation de handicap, la médecine de prévention des risques professionnels émarginent également sur ces crédits.

La dotation prévue pour les crédits d'initiative locale, indispensables (dont les aides matérielles exceptionnelles...) devrait être de l'ordre de 390 000 euros.

L'action sociale de proximité s'exprime au sein des Comités locaux d'action sociale (CLAS) comme des instances régionales. Lieux d'échanges et de décision essentiels, ils sont les compléments indispensables des instances nationales ministérielles (CCAS) et interministérielles (CIAS). C'est en leur sein que la CFDT et ses militants développent leurs interventions et propositions. Améliorer et définir de nouvelles prestations, comme la réservation de places en maisons médicalisées, la création d'une aide au paiement du dépôt de garantie, s'expriment là.

Cela vous intéresse, alors rejoignez nous !

Le patrimoine social (unités d'accueil ASCE et centres de vacances du CGCV) représente la seule offre de vacances pour les personnels de nos ministères. Il doit être défendu comme la pérennité des séjours d'enfants organisés par le Comité de Gestion des Centres de Vacances.

A l'heure où les questions de renoncement aux soins sont de plus en plus cruciales, l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la sécurisation de l'emploi relance le chantier de la prise en charge d'une partie de la couverture complémentaire des frais de santé. La CFDT porte la revendication d'une participation significative des employeurs publics à la protection sociale complémentaire de l'ensemble des agents publics. 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 %.

Hubert Lebreton
secrétaire général de l'UFETAM-CFDT

**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.**

SOMMAIRE

AUTORISATIONS D'ABSENCE.....	2
DROITS SOCIAUX.....	4
AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES	7
Aides & prêts sociaux ministériels.....	7
Prestations d'action sociale	9
AIDES : LOGEMENT, TRANSPORTS, ENFANTS	10
ANNUAIRE DES CORRESPONDANTS CFDT.....	12

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Congés annuels – événement familial

Le congé annuel est de 2,5 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 des 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 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 événements familiaux pouvant être accordés sous réserve des nécessités du service (1 jo = 1 jour ouvrable)

Mariage 5 jo

Naissance ou adoption..... 3 jo

Mariage d'un enfant..... 1 jo

Décès du conjoint, enfant, père, mère..... 3 jo

Maladie grave conjoint, enfant, père, mère 3 jo

Décès du beau-père, belle-mère, frère ou sœur..... 1 jo

Déménagement..... 1 jo

Le PACS donne les mêmes droits que pour les agent-e-s mariés.

Des délais de route de 48h maximum peuvent être accordés.



Congés de maladie, accident

Nature	Durée
Congés de maladie ordinaire (CMO) maxi 1 an	
Plein traitement	3 mois
Demi-traitement	9 mois
Congés de longue maladie (CLM) Sur demande du médecin de l'agent-e après avis du comité médical maxi 3 ans	
Plein traitement	1 an
Demi-traitement	2 ans
Congés de longue durée (CLD) Sur demande du médecin de l'agent-e après avis du comité médical maxi 5 ans	
Plein traitement	3 ans
Demi-traitement	2 ans

Reprise en temps thérapeutique

A 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 de 1 an.

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

Congés de maladie et congés annuels

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 30/01/1989.

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.

Réf : circulaire FP du 22/03/2011.

Journée de carence et incidence de la maladie sur les congés

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le 1^{er} jour de congés de maladie n'est plus rémunéré, sauf les congés de longue maladie, de longue durée, de maternité, paternité, adoption ou accident de service ou trajet.

Réf : article 105 de la loi 2011-1977 du 28 décembre 2011

La CFDT a réclamé le retrait du jour de carence auprès de la ministre de la Fonction publique. La ministre a décidé de supprimer le jour de carence, en 2014 ou en 2015.

Depuis le 1^{er} janvier 2011, les jours de maladies (autres que congés maternité, paternité et adoption) entraînent une proratisation du nombre de jours ARTT en fonction de votre modalité. Les jours ARTT sont déduits au terme de l'année civile.

Attention : si le nombre de jours ARTT est insuffisant, le solde sera pris sur l'année N+1. Voir les règlements intérieurs dans votre service.

Réf : article 115 de la loi 2010-1657 du 29/12/2010, circulaire FP du 18 janvier 2012

Congés bonifiés

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 fractionnée.

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 1^{er} jour du 35^{ème} mois de service ininterrompu.

Réf. : décret 78-399 du 20 mars 1978

Compte épargne temps

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 RAFF [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. L'indemnité et le versement au RAFF sont nettement moins bien rémunérés. L'agent-e conserve ses droits à avancement, retraite...

Référence : décret 2009 1065 - arrêté du 28.8.2009

Garde d'enfant – Parents d'élèves, assemblées électives

Les agent-e-s peuvent bénéficier d'autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde (limite d'âge 16 ans, sans limite pour les handicapés). La fermeture imprévue d'un établissement scolaire ou la maladie d'une assistance maternelle peuvent être considérées comme des événements imprévisibles, donnant droit à ces autorisations d'absence pour la de garde d'enfants.

Jusqu'à 6 jours ouvrés d'autorisation d'absence, il n'est pas 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 la garde de l'enfant, ou si son conjoint est à la recherche d'un emploi, ou qu'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.

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

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

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 classes ou d'école..., ainsi qu'aux **jurés ou assesseurs** devant un tribunal (en cas de juré d'assise l'autorisation est de droit).

Autres congés

Congé de paternité

Il est accordé sur demande de l'agent-e en cas de naissance ou d'adoption. Durée : 11 jours consécutifs (18 jours pour naissances multiples) 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 de maternité

Le congé de maternité est de 16 semaines. En général 6 semaines avant (congés prénatal) et 10 semaines après (congés post-natal). 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 renouvelable 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 peut-être versée sur demande de l'agent. Le congé prend fin au bout des 3 mois ou 6 mois, ou avant à la demande de l'agent-e ou dans les trois jours qui suivent le décès.

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

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

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

DROITS SOCIAUX

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. Les fonctionnaires admis en CPA avant cette date continuent d'en bénéficier jusqu'à l'extinction de leurs droits.

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

Le 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 il 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 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.

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 désormais 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 de plein droit à occuper son emploi à temps plein ou, à défaut, 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, exemple : pas 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 4/30^e de retenue.

Les retenues sont effectuées sur le traitement, 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, 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. 145-2 et R. 145-2 du code du travail) qui dépend de la rémunération annuelle (barème au 01/02/2013).

Jusqu'à	3 670 €/an	1/20 ^{ème}
de	3 670 € à 7 180 €/an	1/10 ^{ème}
de	7 180 € à 10 720 €/an	1/5 ^{ème}
de	10 720 € à 14 230 €/an	1/4 ^{ème}
de	14 230 € à 17 760 €/an	1/3 ^{ème}
de	17 760 € à 21 330 €/an.....	2/3 ^{ème}

La totalité sur la tranche supérieure à 21 330 €/an.

Ces seuils sont majorés de 1 330 € par personne à charge et par an (au-delà, 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 rémunération du mois pendant lequel l'agent-e a fait grève.

Référence : décret 2008-1288 du 9 décembre 2008.

[RESPECTÉS]

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

http://www.cfdt-ufeem.org/infosutiles/doc/Bulletin_adhesion.rtf

Garantie individuelle du pouvoir d'achat : GIPA

La garantie individuelle du pouvoir d'achat est une indemnité destinée à combler les pertes constatées par certains agents, en termes de pouvoir d'achat par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation sur une période donnée.

Qui peut en bénéficier ?

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

- blocage de l'indice du traitement indiciaire (grade ou corps) sur quatre ans en 2010 et 2011,
- perte du pouvoir d'achat indiciaire sur quatre ans entre 2007 et 2011.

En 2012, le dispositif s'est appliqué aux agents bloqués depuis 4 ans au sommet de leur corps ou de leur grade à la date du 31 décembre 2011, ainsi qu'aux agents bénéficiaires de la garantie en 2010 ou 2011 et faisant valoir leur droit à la retraite.

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.

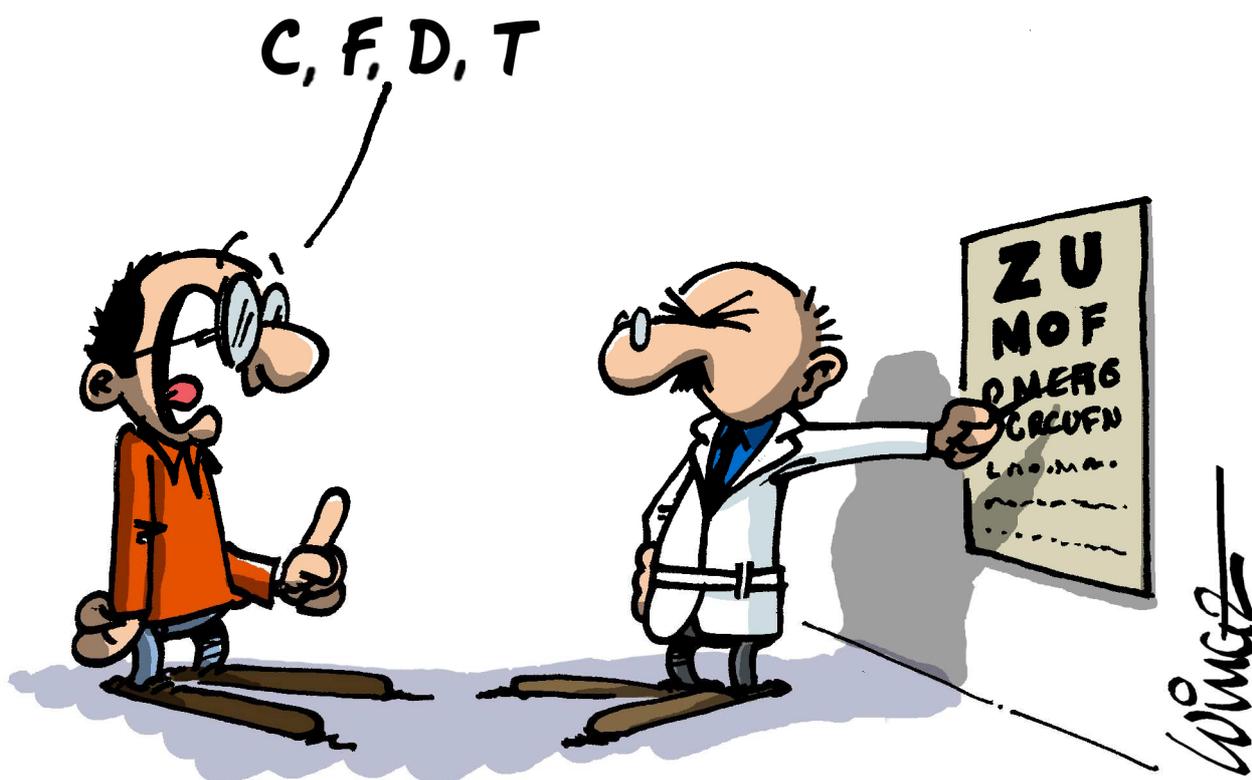
Qu'en pense la CFDT ?

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 a vocation à disparaître au profit d'une revalorisation des déroulements de carrières.

Comment calculer votre indemnité ?

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

POUR UNE COUVERTURE SANTÉ PERFORMANTE ...



AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES

Les prestations ministérielles concernent les personnels sous statut MEDDE/METL.

Au niveau interministériel, auprès du ministère de la Fonction Publique, 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... Elle est présidée par le représentant d'une des organisations syndicales.

Au MEDDE/METL, 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). Il est composé de 5 commissions.

Les représentants CFDT sont : Isabelle GILLET, Claude GUILLET, Éric TAVERNIER, Pascal BLANDEL, Magalie CAUCHY, Évelyne POREE.

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, propose des attributions de prêts et secours. Un groupe de travail est mis en place pour élaborer une nouvelle note aux services sur l'attribution des moyens accordés aux CLAS.

Depuis plusieurs années, la CFDT réclamait une instance au niveau régional. Enfin, cette instance a vu le jour... au moins par écrit, arrêté du 10 juillet 2010. Sa mise en place auprès du RBOP, malgré les relances de l'administration, est difficile. Seulement 12 commissions régionales de concertation d'action sociale sont créées sur les 22 possibles. La CFDT ne cesse de réclamer sa mise en place dans chaque DREAL.

La présidence est assurée par un-e représentant-e du personnel. Elle a principalement pour rôle de définir la politique régionale d'action sociale, et d'être étroitement associée à la programmation et à la gestion des crédits d'action sociale du RBOP vers les UO et donc vers les actions des CLAS.

Les informations sur ces différentes prestations sont consultables sur le portail intranet du ministère, rubrique « vie de l'agent » puis « Social ».

Aides & prêts sociaux ministériels

Prêt d'installation

Les agent-e-s titulaires, stagiaires et retraités peuvent bénéficier, sous conditions de ressources, du prêt d'installation à taux 0 %. Son montant varie de 1 500 à 2 100 €, remboursables en 40 mensualités maximum de 37,50 à 70 €. Aux 1 500 € (montant minimum) peuvent s'ajouter 4 prêts de 150 € chacun en fonction de la situation du demandeur.

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 le logement.

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 : circulaire 2006-39 du 1/6/2006.

Aide à la scolarité

Cette aide, mise en place avec le CCAS, est destinée à limiter le coût de la scolarité des enfants. Le montant varie entre 53 et 424 €. Peuvent en bénéficier les agent-e-s actifs ou retraités.

Conditions d'attributions

- un quotient familial (QF) inférieur ou égal à 1 350 € (le QF est calculé en fonctions 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 soit avec le service du personnel ou l'assistant-e de service social.

Référence : circulaire du 2 juin 2009 – avenant du 11/12/2009

Prêt pour la décohabitation des enfants qui suivent des études

Cette aide, mise en place avec le CCAS, est destinée à limiter le coût de la scolarité des enfants. Le montant varie entre 53 et 424 €. Peuvent en bénéficier les agent-e-s actifs ou retraités.

Conditions d'attributions

- un quotient familial (QF) inférieur ou égal à 1 350 € (le QF est calculé en fonctions 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 soit avec le service du personnel ou l'assistant-e de service social.

Référence : circulaire du 29 juillet 2011 – avenant du 10/07/2012

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.

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 ayant droit des agent-e-s précités (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. **Les représentants CFDT à cette commission sont Pascal MAUCHAMP et Evelyne POREE.**

Les dossiers sont présentés de façon anonyme par une conseillère sociale territoriale. Le prêt est sans intérêt, son montant varie jusqu'à 2 500 € remboursables en 50 mensualités maximum.

Les 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 EXTELIA, 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. Pour 2013, voir l'avis d'imposition 2012 (revenus 2011).

Bénéficiaires : agents actifs et fonctionnaires retraités. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une majoration accordée par le FIPHFP.

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 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 FP du 30 mars 2009 et des 14 et 23 septembre 2011

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 de loi 1901. Il propose des séjours de vacances d'été et d'hiver pour les enfants des personnels de 6 à 18 ans.

En 2012, c'est 108 séjours été et 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 4 000 enfants et jeunes de partir. Pour aboutir à une harmonisation entre les personnels des différents ministères, le CGCV en 2013 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/METL de 141 à 1 347 euros 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.

Prestations d'action sociale

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/METL (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 conditions de ressources, sauf les prestations pour les enfants handicapés.

Taux au 1^{er} janvier 2013, en euros

Prestation repas	1,20
Aide à la famille	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant de moins de 5 ans	22,35
Séjours d'enfants	
Colonie de vacances :	
- moins de 13 ans	de 10,04 à 22,17
- de 13 à 18 ans	de 15,22 à 28,26
En centre de loisirs sans hébergement :	
- la journée	2 x la ½ journée
- la ½ journée	1,83 à 4,96
En maisons familiales de vacances et gîtes (VVF, gîtes ruraux, etc.) :	
- pension complète	de 5,28 à 13,27
- autre formule	de 5,04 à 13,27
Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif :	
- forfait pour 21 jours ou plus	21 x le montant
- par jour pour des séjours d'une durée inférieure (classes vertes, etc.)	de 2,47 à 22,17
Séjours linguistiques	
- enfants de moins de 13 ans	de 10,04 à 22,17
- enfants de 13 à 18 ans	de 15,22 à 28,26
Enfants handicapés	
Allocations aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (par mois)	156,38
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)	20,47

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

Prestations familiales

Depuis le 1^{er} janvier 2005, le paiement des prestations familiales incombe aux caisses d'allocations familiales pour l'ensemble des agent-e-s. Ils doivent s'adresser à la CAF du lieu de leur domicile.

CRDS = Cotisation pour le remboursement de la dette sociale.

Taux au 1^{er} janvier 2013, en euros, avant CRDS

Allocations familiales :	
2 enfants	127,68
3 enfants	291,27
4 enfants	454,86
pour chaque enfant en plus	163,59
Majorations « pour âge »	
de 11 à 16 ans	35,91
plus de 16 ans	63,84
Prestation accueil jeune enfant (PAJE)	
Allocation mensuelle de base (de la naissance au 3 ans)	183,34
Prime à la naissance	916,70
Prime d'adoption	1 833,41
Complément familial (au moins 3 enfants de plus de 3 ans, sous conditions de ressources)	166,18

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.

enfants à charge	part fixe	part variable	montant plancher IM ≤ 449	montant plafond IM < 717
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	73,04 €	110,27 €
3	15,24 €	8 %	181,56 €	280,83 €
par enfant en plus	4,57 €	6 %	129,31 €	203,77 €

Les agent-e-s en maladie, longue 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 déhiérarchisation 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.

AIDES : LOGEMENT, TRANSPORTS, ENFANTS...

application du volet social des accords Jacob signés par la CFDT

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, ainsi que les agents handicapés (article 27). Son montant sous conditions de ressources est de 500 €, elle est de 900 € maximum pour les agent-e-s en Ile de France, PACA et dans les zones urbaines sensibles.

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 FP du 28 novembre 2011

Prêt mobilité

Cette prestation interministérielle a été supprimée à compter du 1^{er} février 2012.

Ticket CESU garde d'enfants 0-3 ans et 3-6 ans

Le Ticket CESU, garde d'enfant remplace l'allocation pour la garde de jeunes enfants depuis le 1^{er} septembre 2007. Il y a deux prestations, l'une ouverte aux agent-e-s ayant des enfants de moins de 3 ans, l'autre pour les enfants de 3 à 6 ans. Ces deux prestations sont distinctes. La participation de l'État varie de 385 à 655 € par an, selon le revenu fiscal de référence de l'année n-2 et le nombre de parts.

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, les cas particuliers et pour la constitution d'un dossier consulter : www.cesu-fonctionpublique.fr/

Référence : circulaires FP n° 2120 du 10/7/06 et n° 2194 du 2/8/07, courrier FP du 28 août et du 6 décembre 2007

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



Besoin d'une information ou d'un texte ?

Le bon réflexe : le site de la CFDT !

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

puis rubrique « ACTION SOCIALE »

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 leur frais de transports collectifs par l'administration.

Depuis 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 77,09 € 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.



Prime de restructuration de service

Les personnels peuvent bénéficier de la prime de restructuration dès qu'ils changent de résidence administrative en raison de la réorganisation de tout ou partie de leur service, à condition qu'il figure sur la liste établie par arrêté ministériel.

Les services concernés

réorganisations : DDE, DDEA, DREAL, DIR, des laboratoires d'Île-de-France, de l'administration centrale et des services à compétence nationale rattachés.

restructuration : des bases aériennes, de l'agence de l'Eau Seine Normandie...

dé ou relocalisation : ENIM, SETRA, IFSTTAR (ex : INRETS et LCPC)

création : DIRM, DDTM

fermeture : CNTS

Le montant est modulable dans la limite de 15 000 € suivant la composition de la famille, l'allongement du temps de trajet ou des kilomètres.

Référence : décrets 2008-366-367-368 du 17 avril 2008, arrêtés du 15/07/2008, du 4/11/2008, du 4/3/2009, du 2/08/2012...

Indemnité de départ volontaire : IDV

Cette indemnité concerne les agent-e-s désirant quitter définitivement la fonction publique soit en démissionnant dans le cadre d'une restructuration du service, soit pour créer une entreprise ou dans le cadre d'un projet personnel. Pour en bénéficier, il faut être à **plus** de 5 ans du départ à la retraite.

Le montant est calculé sur la base de 1/12^{ème} de la rémunération brute annuelle. Il est modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent-e dans l'administration.

Référence : décret 2008-368 du 17 avril 2008, arrêté du 4/11/2008

Indemnité temporaire de mobilité : ITM

Cette indemnité (ITM) est versée à la double condition d'une mobilité géographique ou fonctionnelle et de la difficulté du service à pourvoir des postes. Son montant est de 10 000 € maximum versée en trois fois sur une période de 4 ans : 40 % à la prise de poste, 20 % à la moitié du temps, 40 % au terme des 3 ou 4 ans. Il est conditionné au maintien sur le poste durant la période de référence. Elle n'est pas versée aux agents affectés sur un premier poste.

Sont concernés des emplois de catégorie A, B ou C pour des mutations intervenant entre le 1^{er} novembre 2012 et le 30 juin 2013 dans les régions de Basse-Normandie, Centre, Champagne-Ardenne, Ile de France, Lorraine, Nord Pas de Calais, Picardie, SETRA (77) (voir annexe de l'arrêté du 20 juillet 2012 pour connaître la liste des postes).

L'ITM n'est pas nécessairement liée à une opération de restructuration de service, et elle peut se cumuler avec la prime de restructuration de service.

Référence : décrets 2008-369 du 17 avril 2008, arrêté du 20 juillet 2012

Indemnité compensatoire exceptionnelle : ICE

Après le transfert des Parcs aux collectivités territoriales, l'indemnité compensatoire exceptionnelle (ICE) garantit le niveau de rémunération des fonctionnaires et OPA et compense d'éventuelles pertes de rémunération liées à de nouvelles organisations de travail. Les agents sont éligibles à l'ICE à la date du transfert de leur service ou de leur mutation dans l'intérêt du service (1^{er} janvier 2010 ou 2011) et jusqu'au 31 décembre 2013.

Réf : décret 2012-393 du 22/03/2012, arrêté du 22/03/2012, circulaire du 11/02/2010 et note de gestion du 12/04/2012

Annuaire des correspondants CFDT

CCAS : Pascal Blandel (DDTM 56), Magalie Cauchy (DIR Est), Isabelle Gillet (DDT 88), Claude Guillet (CETE NC), Evelyne Porée (CGDD), Éric Tavernier (DDT 77)

président-es de CLAS

Florence PRADIER.....	DDT 48.....	florence.pradier@lozere.gouv.fr
Jean Luc CAMÉ.....	DDT 54.....	jean-luc.came@meurthe-et-moselle.gouv.fr
Véronique BARRET.....	DDT 70.....	veronique.barret@hautes-saone.gouv.fr
Thierry DERAÏN.....	CETE Méditerranée.....	thierry.derain@developpement-durable.gouv.fr
Catherine LHUILLIER.....	CETE Est.....	jean-paul.lacresse@developpement-durable.gouv.fr
Éric BAUMLIN.....	VNF Strasbourg.....	eric.baumlin@vnf.fr
Maxime GOMEZ.....	VNF Rhône Saône.....	maxime.gomez@vnf.fr
Rémi HUTINET.....	DDT 52.....	remi.hutinet@haute-marne.gouv.fr

secrétaires de CLAS

Monique BRANDELET.....	DDT 04.....	monique.brandelet@hautes-alpes.gouv.fr
Marie Claire GERARD.....	DDT 08.....	marie-claire.gerard@ardennes.gouv.fr
Maryline CHABERT.....	DDTM 30.....	maryline.chabert@gard.gouv.fr
Jean RAFFINI.....	DDTM 2B.....	jean.raffini@haute-corse.gouv.fr
Irène GUENEAU.....	DDT 21.....	irene.gueneau@developpement-durable.gouv.fr
Régine LECONTE.....	DDT 72.....	regine.leconte@sarthe.gouv.fr
Gérard PENET.....	DDT 68.....	gerard.penet@haut-rhin.gouv.fr
Josiane TOMASIN.....	DDT 74.....	josiane.tomasin@haute-savoie.gouv.fr
Véronique BACHELARD.....	DDT 78.....	veronique.bachelard@equipement-agriculture.gouv.fr
Jeanne ARVEL.....	DIR Massif Central.....	jeanne.arvel@developpement-durable.gouv.fr
Christian DELMAS.....	DDT 12.....	christian.delmas@aveyron.gouv.fr
Alain ROY.....	VNF Nord Est.....	alain.roy@vnf.fr
Claude GUILLET.....	DDTM 76.....	claudio.guillet@equipement.gouv.fr
Isabelle GILLET.....	DDT 88.....	isabelle.gillet@vosges.gouv.fr
Éric TAVERNIER.....	DDT 77.....	eric.tavernier@seine-et-marne.gouv.fr
Marc LURASCHI.....	DRIEA IDF.....	marc.luraschi@developpement-durable.gouv.fr
Loïc DETCHEVERRY.....	DDTAM St-Pierre-et-Miquelon.....	loic.detcheverry@equipement-agriculture.gouv.fr
Jeanne AVEL.....	DIR Massif Central.....	jeanne.avel@developpement-durable.gouv.fr
Chantal CUVILLIEZ.....	DIR Nord.....	chantal.cuvilliez@developpement-durable.gouv.fr
Denis JOUIN.....	CETE Normandie Centre.....	denis.jouin@developpement-durable.gouv.fr
David CORBEL.....	DIRM NAMO.....	david.corbel@developpement-durable.gouv.fr