

Cfdt:

CET
ENVIRONNEMENT
TERRITOIRES
AUTOROUTES
ET MER

Aides

Congés

Logements

?

Droits

Transports

!

GUIDE DES PRESTATIONS
SOCIALES

Contacts

GUIDE DES PRESTATIONS SOCIALES

Octobre 2014

ÉDITO

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 MLETR a été élaborée. Elle est consultable sur notre site.

Les militants CFDT agissent avec détermination, à tous les niveaux (interministériels, ministériels ou locaux) pour améliorer les prestations existantes, les étendre, en développer d'autres. L'évolution des besoins des personnels, de leur famille, au long de leur carrière comme après, en retraite, exige notre vigilance.

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

Cela vous intéresse, alors rejoignez-nous !

L'accompagnement des personnels au quotidien, c'est l'aide aux transports collectifs, la subvention 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 etc.

La moitié des dépenses d'actions sociales concerne la restauration collective, les subventions repas notamment. Un quart des crédits accompagne le secteur associatif dont les interventions au bénéfice des personnels sont bien connues (ASCE, CGCV).

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 tout comme la pérennité des séjours d'enfants organisés par le Comité de Gestion des Centres de Vacances.

La CFDT porte la revendication d'une participation significative 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 %.

HUBERT LEBRETON
SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DE L'UFETAM-CFDT

TABLE DES MATIÈRES

AUTORISATIONS D'ABSENCES	5
<hr/>	
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
<hr/>	
TEMPS PARTIEL	10
DROIT DE GRÈVE MAINTIEN DANS L'EMPLOI	11
GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)	12
AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES	13
<hr/>	
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 2014, EN EUROS	16
PRESTATIONS FAMILIALES	17
TAUX AU 1 ^{ER} JANVIER 2014, EN EUROS, AVANT CRDS	17
SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT	18
TICKET CESU GARDE D'ENFANT 0-6 ANS	19
AIDES : LOGEMENT, TRANSPORT, ENFANTS...	19
<hr/>	
AIDE À L'INSTALLATION DES PERSONNELS (AIP)	20
AIDE AU MAINTIEN À DOMICILE - RETRAITÉ DE LA FPE	20
AIDE AUX TRANSPORTS	20
PRIME DE RESTRUCTURATION DE SERVICE	21
INDEMNITÉ DE DÉPART VOLONTAIRE (IDV)	21
INDEMNITÉ TEMPORAIRE DE MOBILITÉ (ITM)	21
Prestations Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)	22
<hr/>	
ALLOCATION TROUSSEAU-NEIGE	22
CCAS	24
ANNUAIRE DES CORRESPONDANTS CFDT	24
<hr/>	



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 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 de RTT et de rétablir le lundi de Pentecôte en jour férié non travaillé.

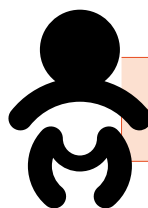
CONGÉS ET RÉGIME INDEMNITAIRE

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).

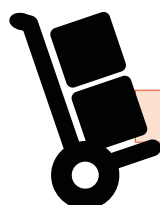
CONGÉS POUR VOS ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX pouvant être accordés sous réserve des nécessités de service (1 jo = 1 jour ouvrable)



Mariage	5 jo
Mariage d'un enfant	1 jo



Naissance	3 jo
Adoption	3 jo



Déménagement	1 jo
--------------	------

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



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 soeur	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'agente 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 peut-être versée sur demande de l'agent-e. 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.

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 : CE QUI CHANGE À PARTIR DU 1ER JUILLET 2014

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.

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.

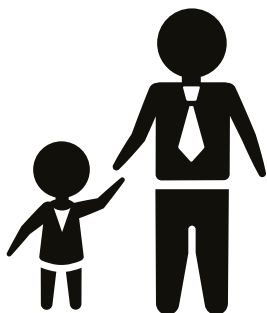
Cela s'applique à chaque agent-e (travaillant à temps plein) et c'est proportionnellement dégressif pour les agent-e-s travaillant à temps partiel. Les parents divorcés, qui ont temporairement la charge de leur enfant, ont également droit à ces autorisations d'absence.

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.

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 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. Ils peuvent être pris à la suite d'un congé annuel (dépassement des 31 jours). L'indemnité et le versement au RAFF 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 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 congé maladie n'était plus rémunéré.
Réf : article 105 de la loi 2011-1977 du 28 décembre 2011

ATTENTION : 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

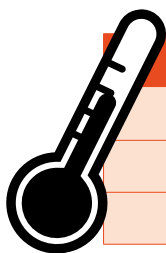
A la suite d'un CLM, d'un CLD, d'un accident professionnel, ou d'un congé de maladie ordinaire de plus de 6 mois, un temps thérapeutique, qui ne peut être inférieur à 50 %, peut être accordé pour une période de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an.
 L'agent perçoit alors la totalité de son traitement et 50 % du montant total de ses primes.

Ce qu'a réclamé la CFDT

Le retrait du jour de carence auprès de la ministre de la Fonction publique. La ministre a répondu favorablement à cette demande. Le jour de carence a été supprimé depuis le 1^{er} janvier 2014.

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

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



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.

Ce que réclame la CFDT

La CFDT revendique l'extension de ce régime de prévoyance à l'ONEMA et à l'ONCFS, avec l'adjonction d'une complémentaire santé et ce, à l'expiration du contrat actuel, soit fin 2014.

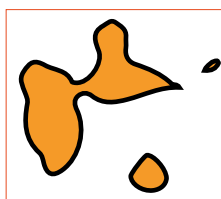
CONGÉS BONIFIÉS

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.

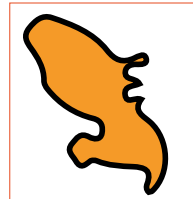
Les frais de voyage aller-retour sont pris en charge par l'administration. Les agent-e-s ne peuvent prétendre à un nouveau congé bonifié qu'à partir du 1^{er} jour du 35^{ème} mois de service ininterrompu.

Réf. : décret 78-399 du 20 mars 1978

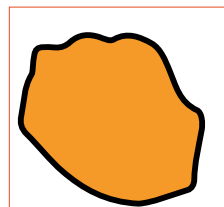


GUADELOUPE

MARTINIQUE

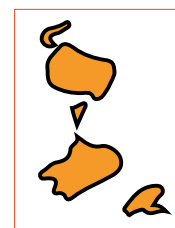


GUYANE



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 3 ans, 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).

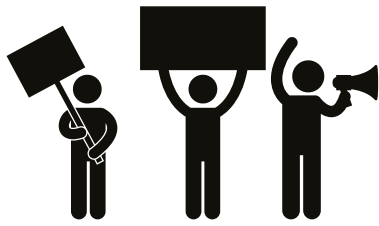
Le traitement, l'indemnité de résidence, les primes et indemnités sont versés au prorata du temps partiel choisi.

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. 145-2 et R. 145-2 du code du travail) qui dépend de la rémunération annuelle (barème au 01/01/2014).

jusqu'à 3 800 €/an	1/20 ^e
de 3 800 à 7 240 €/an	1/10 ^e
de 7 240 à 10 800 €/an	1/5 ^e
de 10 800 à 14 340 €/an	1/4 ^e
de 14 340 à 17 890 €/an	1/3 ^e
de 17 890 à 21 490 €/an	2/3 ^e
supérieur à 21 490 €/an	totalité

Ces seuils sont majorés de 1 400 € 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 2008-1288 du 9 décembre 2008.

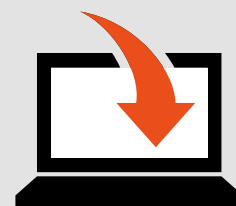


LA CESSATION PROGRESSIVE D'ACTIVITÉ (CPA)

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.

**POUR NOUS REJOINDRE,
TÉLÉCHARGEZ ICI
LE BULLETIN D'ADHÉSION :**





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 3 mars 2014 fixe les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité au titre de 2014.



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 2009 et le 31 décembre 2013.

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 2013, 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, 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 MEDDE/MLETR, 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 : Isabelle GILLET, Claude GUILLET, Éric TAVERNIER, Pascal BLANDEL, Magalie BINDER, Évelyne POREE et Sylvia BOISBOURDIN.

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 sont à la signature. Ils ont été présentés au CCAS de juin 2014.

Depuis plusieurs années, la CFDT réclamait une instance au niveau régional. Enfin, cette instance a vu le jour... au moins par écrit, par 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 ont été créées sur les 22 possibles. La CFDT ne cesse de réclamer leur 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 ».



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.

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, les barèmes 2011 sont valables pour 2013 et 2014. La participation de l'État varie de 10 à 30 % en fonction du Revenu Fiscal de Référence (RFR) et du nombre de parts. Pour 2014, voir l'avis d'imposition sur les revenus 2012.

Bénéficiaires : agents actifs et fonctionnaires retraités. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une majoration accordée par le FIPHFP. Depuis cette année, les agents de moins de 30 ans bénéficient de 5% supplémentaires.

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.

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-droits des agent-e-s précité(e)s (veuves, veufs, orphelins).

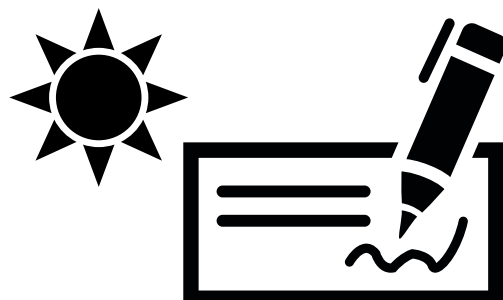
Le prêt social : comme pour l'aide matérielle, l'assistant-e de service social établit un dossier avec un rapport, les pièces justificatives, et l'objet de la demande du prêt. Le dossier passe, au niveau local, à la commission d'aide matérielle du CLAS qui donne un avis, puis il est transmis à la commission des experts du CAS (Comité d'Aide Sociale) qui, chaque mois, se réunit et statue sur les dossiers. Les représentants CFDT à cette commission sont Pascal MAUCHAMP et Evelyne POREE.

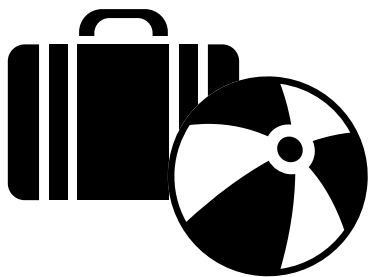
Les dossiers sont présentés de façon anonyme par une conseillère sociale territoriale. Le prêt est sans intérêt et son montant varie jusqu'à 2 500 € remboursables en 50 mensualités maximum.

* 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 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 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 4 000 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/ MLETR 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.



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 actifs et retraités.

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 du prêt sans intérêt varie entre 400 et 800 €.

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



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 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 1 350 € (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.

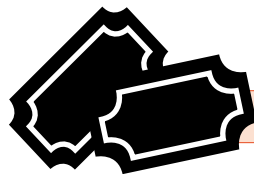
Référence : circulaire du 30 mai 2013

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 1ER JANVIER 2014, EN EUROS



Prestation repas	1,21
------------------	------



Aide à la famille

Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant de moins de 5 ans	22,59
---	-------



Séjours d'enfants

Colonie de Vacances

moins de 13 ans	de 10,15 à 22,41
de 13 à 18 ans	de 15,38 à 28,56

En centre de loisirs sans hébergement

la journée	2 x la demie journée
la demie journée	de 1,81 à 5,01

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

pension complète	de 5,34 à 13,41
autre formule	de 5,09 à 13,41

Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif

forfait pour 21 jours ou plus	21 x montant par jour
par jour pour des séjours d'une durée inférieure (classe verte, etc.)	de 2,50 à 22,41

Séjours linguistiques

enfants de moins de 13 ans	de 10,15 à 22,41
enfants de 13 à 18 ans	de 15,38 à 28,56

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



Enfants handicapés

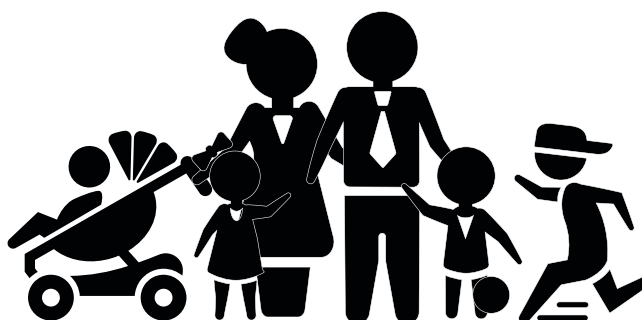
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (par mois)	158,03
Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (par mois)	30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales
Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour)	20,69

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.

TAUX AU 1ER JANVIER 2014, EN EUROS, AVANT CRDS



Allocations familiales versées sans conditions de ressources aux personnes ayant au moins 2 enfants de moins de 20 ans à charge

2 enfants	128,57
3 enfants	293,30
4 enfants	458,02
pour chaque enfant en plus	164,73

Majoration pour «âge»

pour les enfants de 14 à 20 ans (sous conditions)	64,29
pour les enfants au delà de 20 ans pour une famille d'au moins 3 enfants (sous conditions)	81,30

Prestation accueil jeune enfant (PAJE), sous conditions de ressources

Allocation mensuelle de base (de la naissance à 3 ans)	184,62
Prime à la naissance	916,70
Prime d'adoption	1 846,15
Complément familial (au moins 3 enfants de plus de 3 ans, sous conditions de ressources)	167,34

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

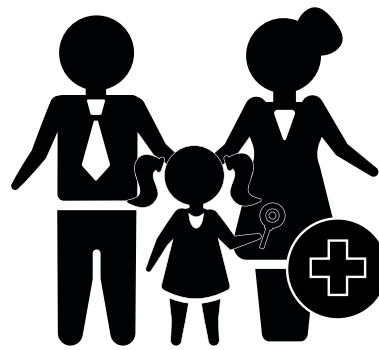
- le complément de libre choix d'activité (permet à l'un des parents de réduire ou cesser son activité professionnelle) ;
- le complément optionnel de libre choix d'activité (permet de cesser son activité professionnelle) ;

- 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 variable	Montant plancher IM < 449	Montant Plafond IM < 717
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,60 €	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, 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 (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.

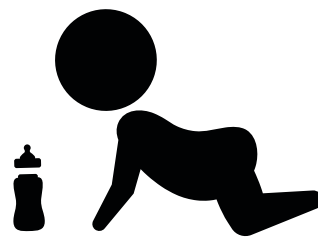
Ce qui a changé en 2014

Le ministère de la Fonction publique a décidé de fusionner les 2 CESU de 0 à 3 ans et de 3 à 6 ans en supprimant la 3^{ème} tranche de 220 euros. En contrepartie, il crée une majoration de 20 % pour les familles monoparentales.

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

Référence : circulaire FP du 30 décembre 2013

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)

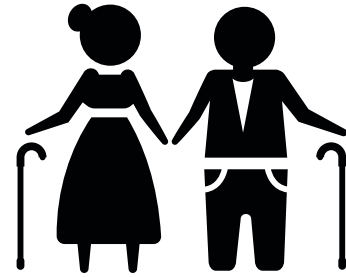
C'est une aide interministérielle non remboursable pour aider au paiement du premier mois de loyer d'une location vide ou meublée hors foyer-logement : charges, frais d'agence, dépôt de garantie, frais de déménagement.

Cette aide concerne toute la France pour les nouveaux fonctionnaires stagiaires et titulaires, 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, en région 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

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, 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, plafonné à 3 000 euros : 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 », plafonnée à 3 500 euros, destinée à accompagner les retraités dont le logement doit être aménagé afin de permettre leur maintien à domicile.

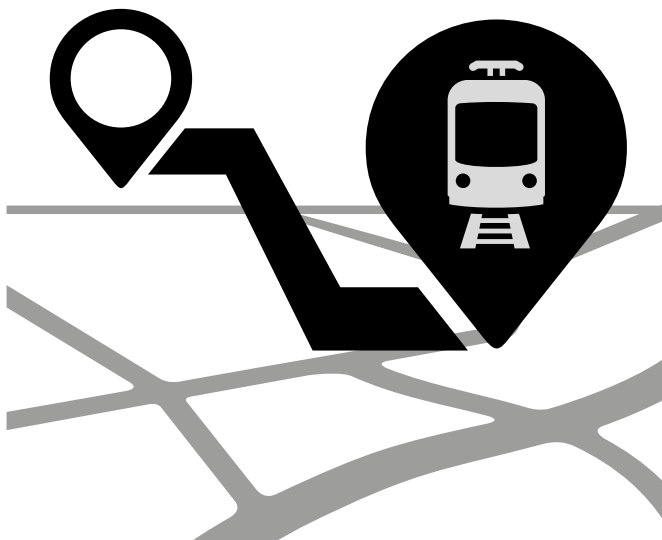
La participation de l'Etat varie en fonction des ressources des retraités.

Les dossiers de demande sont à adresser à la caisse d'assurance retraite et santé au travail (CARSAT) de leur lieu de résidence ou auprès des assistant-e-s de service social de la DDT.

Référence : décret 2012-920 du 27 juillet 2012, arrêté du 7 janvier 2014.

BESOIN D'UNE INFORMATION OU D'UN TEXTE ? LE BON RÉFLEXE :

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

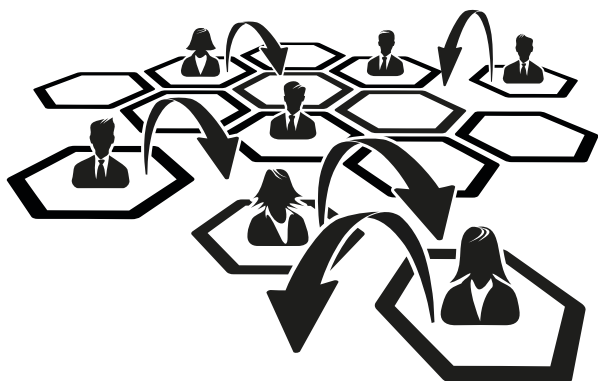


AIDE AUX TRANSPORTS

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 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'ils figurent sur la liste établie par arrêté ministériel ou arrêté du Premier ministre pour les DDI.

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 1/12ème de la rémunération brute annuelle. Il est modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent-e dans l'administration.

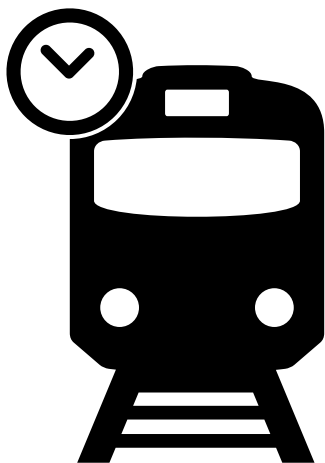
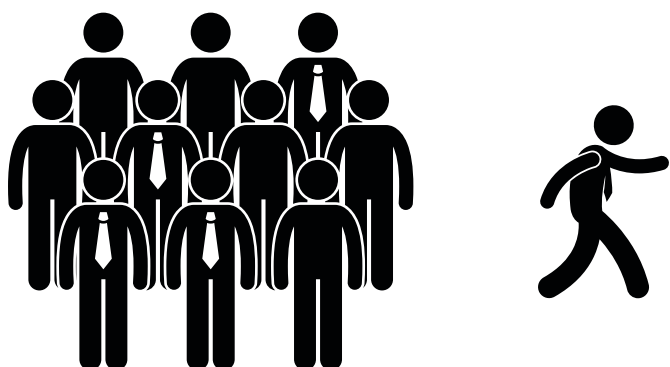
Référence : décret 2008-368 du 17 avril 2008, arrêté du 4/11/2008

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 versé 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. Elle est conditionnée au maintien sur le poste durant la période de référence. Elle n'est pas versée aux agents affectés sur un premier poste.

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





Prestations Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF)

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 (fiches F3 et F3 BIS) ou d'un séjour dans le cadre du système éducatif (fiches F6 et F6 BIS) 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 VF.



Montant au 1er septembre 2014

QF = $\frac{\text{revenu fiscal de référence}}{12 \times \text{nb de personnes vivant au foyer}}^{(a)}$	QF	Quotient familial mensuel (QF)	Taux par séjour
(a) +1 part pour un parent isolé	1	< 620 €	128 €
	2	621 à 780 €	106,80 €
	3	781 à 930 €	85,50 €
	4	931 à 1090 €	75,65 €
	5	1091 à 1250 €	66,25 €
	6	1251 à 1400 €	55,05 €
	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.

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.



ANNUAIRE DES CORRESPONDANTS CFDT

CCAS

Pascal Blandel (DDTM 56), Magalie Binder (DIR Est),
Isabelle Gillet (DDT 88), Claude Guillet (CEREMA DTer
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
Julien RIVIERE	DDTM 85	julien.riviere@vendee.gouv.fr
Thierry DERAÏN	CEREMA DTer Med	thierry.derain@developpement-durable.gouv.fr
Catherine LHUILIER	CEREMA DTer Est	catherine.lhuillier@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	DREAL Bourgogne	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
Jean-Marc DAGAND	DDT 74	jean-marc.dagand@haute-savoie.gouv.fr
Alain ROY	VNF Nord Est	alain.roy@vnf.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@developpement-durable.gouv.fr
Chantal CUVILLIEZ	DIR Nord	chantal.cuvilliez@developpement-durable.gouv.fr
Denis JOUIN	CEREMA DTer Normandie Centre	denis.jouin@developpement-durable.gouv.fr
David CORBEL	DIRM NAMO	david.corbel@developpement-durable.gouv.fr
Didier ORSOLLE	DDT 26	didier.orsolle@drome.gouv.fr