



# GUIDE des PRESTATIONS SOCIALES\*

## **UFE / CFDT**

30, passage de l'Arche  
92055 LA DEFENSE Cedex  
tél. 01.40.81.24.00 fax : 01.40.81.24.05  
courriel : [cfdt.syndicat@i-carre.net](mailto:cfdt.syndicat@i-carre.net)  
Internet : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

*\* Pour les non titulaires et les OPA, les indemnités  
et prestations peuvent être différentes*

## **Edito**

L'action sociale est pour la CFDT une dimension importante de l'action syndicale. Dans une période où la Fonction Publique connaît de profonds bouleversements, la CFDT a agi résolument pour obtenir une prime de mobilité, un nouveau dispositif de départ anticipé à la retraite pour les agents ayant commencé à travailler très jeunes, l'accès au « 1 % logement » pour les fonctionnaires... Mais les résultats ne nous satisfont pas, et la Fonction publique reste à la traîne. Les agents de l'Etat ne bénéficient pas de l'accord interprofessionnel qui a élargi le droit à la formation. La contribution de l'Etat employeur au financement des mutuelles, qui doivent compenser ce dont la réforme Douste-Blazy a déchargé la Sécurité Sociale, est très en dessous des contributions patronales habituelles. Les études sur le titre restaurant, le chèque emploi-service, l'extension du chèque-vacances, n'avancent pas. Le budget de l'action sociale est remis en cause chaque année.

Pour en sortir, la CFDT demande que le financement de l'action sociale soit garanti par la loi, sous forme d'un pourcentage minimum de la masse salariale.

Elle revendique la création de nouvelles prestations, sous conditions de ressources, pour la garde des jeunes enfants, mais aussi pour financer des études nécessitant un éloignement du domicile familial. Elle tient à ce que l'action sociale reste menée au plus près des agents en dépit des réorganisations de service. Mais les progrès ne peuvent être que le fruit de l'action collective que nous mènerons, vous comme nous, ensemble.



## **SOMMAIRE**

- Page 2 ..... autorisations d'absence**
- Page 3 ..... autorisations d'absence**
- Page 4 ..... droits sociaux**
- Page 5 ..... aides et prêts sociaux**
- Page 6 ..... prestations sociales**

# AUTORISATIONS D'ABSENCE

## (événements familiaux, congés formation)

### Congés annuels

Le congé annuel est de cinq semaines, apprécié en nombre de jours ouvrés. L'absence ne peut excéder 31 jours consécutifs. 1 (ou 2) jours supplémentaires sont accordés lorsque 5 à 7 jours (ou au moins 8 jours) sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre. Au congé annuel peuvent s'ajouter des jours RTT pris comme des congés (voir règlement intérieur local).

En pratique, l'organisation des congés annuels varie entre les services en fonction des particularités et des accords locaux. 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 handicapés prévoit la suppression depuis 2005 d'un jour de fête légale. L'année dernière s'était le lundi de pentecôte.

Pour 2006 : La Fonction Publique a décidé de supprimer un jour RTT.

### Congés maladie, accident

Nature	Durée
Congés de maladie	
Plein traitement	3 mois
Demi traitement	9 mois
Congés de longue maladie	
Plein traitement	1 an
Demi traitement	2 ans
Congés de Longue durée	
Plein traitement	3 ans
Demi traitement-	2 ans

L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement sont toujours perçus en totalité. Les indemnités et différentes primes sont perçues selon les mêmes proportions que celles définies pour le traitement.

### Congés maladie et congés annuels

La circulaire FP du 30 01/ 1989 stipule "la date du congé n'est accordée à la date demandée, éventuellement à la suite d'un congé de maladie, que si les besoins du service le permettent" La reprise n'est donc pas une obligation.

### Congés bonifiés

Les fonctionnaires originaires de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion et Saint-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 (congé annuel + bonification),

La durée totale de ce congé est de 65 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus) et ne peut être fractionnée.

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

### Congé individuel de formation

La formation doit être agréée par l'Etat. Sa durée est de 3 ans maxi pour toute la carrière. Il faut compter 3 ans de services effectifs. La demande est à déposer 60 jours avant la date du départ en congé. L'agent placé en congés perçoit, pendant un an, une indemnité mensuelle forfaitaire égale à 85 % de son traitement brut (indemnité de résidence comprise) avant son départ en congés. L'agent s'engage à rester au service de l'Etat pendant une durée égale au triple de celle du congé de formation.

### Formation syndicale

Congés fractionnables de 12 jours par agent et par an, dans la limite de 5% de l'effectif du service, pour suivre une session de formation syndicale

### Formation professionnelle

L'administration s'est engagée à ce que chaque agent ait droit dans le cadre de la formation continue à 6 jours minimum de formation tous les trois ans. Les agents n'ayant bénéficié d'aucune formation depuis 3 ans seront prioritaires. Les représentants syndicaux dans les commissions locales de formation peuvent intervenir en ce sens. **Il ne peut y avoir trois refus successifs pour une formation de même nature sans recueillir l'avis de la CAP.**

### Autorisations d'absence\*

**Mariage** .....5 jours ouvrables  
**Naissance ou adoption**.....3 jours ouvrables  
**Mariage d'un enfant**.....1 jour ouvrable  
**Décès du conjoint, enfant, père, mère**.....3 jours ouvrables  
**Maladie grave conjoint, enfant, père, mère** .....3 jours  
**Décès du beau-père, belle-mère, frère ou sœur**.....1 jour ouvrable  
**Déménagement**.....1 jour ouvrable  
*\*PACS même droit qu'aux agents mariés*

**Des délais de route peuvent vous être accordés 48h maxi**

**Sous certaines conditions les fonctionnaires ont droit à la prise en charge de leurs frais de déménagement. Référence : décret n° 91-430 du 7/05/91**

---

### Parents d'élèves, assemblées électives

---

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 et conseils de classes etc. ainsi que pour les candidats à un mandat électif.

---

### Garde d'enfant

---

Autorisation d'absence pour soigner un enfant malade ou pour en assurer la garde (limite d'âge 16 ans, sans limite pour les handicapés).

**Jusqu'à 6 jours 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 (travaillant à temps plein), et est proportionnellement dégressif pour les agents travaillant à temps partiel.

**Les parents divorcés, qui ont temporairement la charge de leur enfant, ont également droit à ces autorisations d'absence.**

Pour bénéficier de 12 jours, il faudra apporter la preuve que l'on assume seul la garde de l'enfant, ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi, ou qu'il ne bénéficie pas d'autorisation d'absence.

Dans le cas où un seul conjoint en bénéficie, la limite peut être portée à 15 jours consécutifs (non fractionnés).

Ces autorisations peuvent être portées à 28 jours consécutifs dans des cas exceptionnels (16 jours pris sur les congés annuels) ; après 28 jours l'agent sera mis en disponibilité sans traitement.

**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.**

**Attention** : on peut vous demander de fournir une attestation justifiant votre présence auprès de l'enfant.

Référence : Circulaire n°1475 du 20 juillet 1982

---

### Congés de paternité

---

Accordé sur demande en cas de naissance ou d'adoption. Durée : de 11 jours consécutifs (18 jours pour naissance multiples) rémunérés. Ces jours s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non aux trois jours accordés à cette occasion.

*Nous n'avons pas fait la liste exhaustive de tous les congés, il existe bien sûr aussi*

- le congé de maternité,
- le congé d'adoption,
- le congés parental,
- le congé de présence parentale,
- le congé pour accompagnement d'un parent ou cohabitant en fin de vie.

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

---

## DROITS SOCIAUX.

---

---

### La Cessation Progressive d'Activité

---

La cessation progressive d'activité (CPA) vous permettra d'aménager une transition entre votre activité et votre retraite, à condition que puissiez justifier de 33 années de cotisation tous régimes et de 25 ans de service public.



Pendant la période transitoire, la condition d'âge nécessaire pour être admis en CPA sera de 56 ans en 2005, de 56 ans et trois mois en 2006, de 56 ans et demi en 2007, pour atteindre 57 ans en 2008.

Pendant la durée de la cessation progressive d'activité, les agents exercent leur fonction à

temps partiel. La quotité de travail qu'ils accomplissent est dégressive ou fixe :

- dégressive : 80 % pendant les deux premières années avec 6/7 du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant ; puis, jusqu'à leur sortie définitive du dispositif : 60 % du temps de travail avec 70 % du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant;
- fixe avec une quotité de travail de 50 % et une rémunération de 60 % du traitement et des indemnités qu'ils percevaient auparavant.

La CPA commence au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant le 57<sup>ème</sup> anniversaire. Les agents en CPA ne peuvent revenir sur le choix qu'ils ont fait. Ils s'engagent à rester soit jusqu'à l'âge d'ouverture des droits à la retraite (60 ans) s'ils totalisent 160 trimestres de cotisation tous régimes confondus, soit à une date ultérieure pour obtenir leur 160 trimestres et au plus tard à la limite d'âge.

Quand vous prenez votre retraite, le temps passé à temps partiel compte pour le calcul de votre 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 montant de la pension), sauf si vous avez demandé à cotiser sur une quotité de travail à temps plein. Une fois prise, cette option est irrévocable. Elle vaut donc pour toute la période passée en CPA.

### Départ anticipé à la retraite

Depuis janvier 2005, il existe un nouveau dispositif des départs anticipés à la retraite pour les fonctionnaires ayant commencé à travailler très tôt. L'accès à une retraite anticipée est subordonnée à trois conditions :

1. Durée d'assurance (1)
2. Durée d'activité cotisée (2)
3. Age de début de carrière.

Date ouverture des droits	Age du début de carrière	Age minimum de départ	Durée assurance	Durée d'activité cotisée
1/01/05	Avant 17 ans	59 ans	168 trim.	160 trim.
1/01/06	Avant 16 ans	58 ans	168 trim.	164 trim.
1/01/08	Avant 16 ans	56 ans	168 trim.	168 trim.

(1) Durée d'assurance : elle totalise l'ensemble des trimestres travaillés dans le régime de la fonction publique et dans les autres régimes ainsi que les bonifications et validations légales (rachat des années d'études)

(2) Durée d'activité cotisée : c'est la durée totale des périodes d'activité ayant donné lieu au versement de cotisations.



### 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 émanant du Gouvernement.

#### Le décompte des jours de grève

Le décompte est effectué au regard de la règle dite du 30<sup>ème</sup> indivisible donc une heure de grève équivaut à une journée de salaire en moins. En cas de grève du vendredi et du lundi, décompte du samedi et du dimanche comme des jours de grève

#### La détermination des retenues

Sur le traitement, les primes et indemnités sont liées au service fait. Sont exclus des retenues les remboursement de frais, les avantages familiaux et prestations sociales, le Supplément Familial Traitement, l'indemnité de logement, les prestations familiales lorsqu'elles sont versées par l'Etat.

#### Le volume

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.)

La fraction saisissable dépend de la rémunération (données 2005).

Moins de 3.180/an ..... 1/20<sup>ème</sup>  
 De 3180 à 6260/an ..... 1/10<sup>ème</sup>  
 De 6262 à 9380/an ..... 1/5<sup>ème</sup>  
 De 9380 à 12450/an ..... 1/4<sup>ème</sup>  
 De 12450 à 15540/an ..... 1/3<sup>ème</sup>  
 De 15540 à 18680/an ..... 2/3<sup>ème</sup>  
 au delà saisissable en totalité

#### Le déclenchement

Les consignes données par la Fonction Publique sont que : les retenues sont à opérer au plus tôt, c'est à dire 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 a fait grève.

## AIDES ET PRESTATIONS SOCIALES

Au niveau interministériel : Au près du ministère de la fonction publique il existe un Comité Interministériel d'Action Social. Ce comité est consultatif, il est présidé par un membre d'une organisation syndicale présente au CIAS. Au niveau de chaque région a été créé une section régionale du comité interministériel d'action sociale : la SRIAS. Son rôle est de proposer la réparation des crédits d'action sociale déconcentrés, des actions interministérielles dans les domaines comme le logement, la restauration collective...

Au niveau ministériel et au ministère de l'Equipement dans chaque service est mis en place un Comité Local d'action Sociale (CLAS) composé majoritairement de représentants du personnel (2/3), dont l'un est élu Président.

Le CLAS recense les besoins sociaux, veille à la bonne utilisation des crédits sociaux, propose des attributions de prêts et secours.

### Aides et prêts sociaux

#### **Prêt d'installation**

Les agents titulaires, stagiaires, contractuels et retraités peuvent bénéficier du prêt d'installation Son montant varie de 510 à 1.350 euros remboursables en 30 mensualités maximum.

#### **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 maximum, pour les retraités, elle est portée à 18 mois après le départ à la retraite.

Ne pas dépasser un plafond de ressources.

#### **Démarches :**

Voir l'assistance sociale du service et remplir l'imprimé « demande en vue d'attribution d'un prêt d'installation » pour les agents en activité et retraités.

#### **Aide matérielle et prêt social**

Les agents se trouvant 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 doit prendre contact avec l'assistance sociale du service dans les deux cas.

#### **L'Aide matérielle**

L'assistante sociale après avoir eu un entretien avec l'agent et établit son rapport, présente à la commission d'attribution des secours et prêts du CLAS le dossier de l'agent. **Tous les dossiers sont anonymes.** Les montants de l'aide sont très variables suivants les situations, les départements.

#### **Le prêt social**

Comme pour l'aide matérielle, l'assistance sociale établit un dossier avec des pièces justificatives, un rapport et la justification de la demande du prêt. Le dossier passe en commission d'aide matérielle du CLAS, puis il est transmis à la commission des experts du CAS (Comité d'aide Social) qui chaque mois se réunit, et statue sur les dossiers. **Ils sont présentés de façon anonyme par une CTSS.**

**Montant :** le prêt est sans intérêt, son montant varie de 500 à 2000 euros remboursables en 50 mensualités maxi

### Les prestations d'action sociale

Taux au 1.janvier 2006	
<b>Prestation repas</b>	1.04
<b>Aide à la famille</b>	
* Prestation pour la garde de jeunes enfants de 3 mois à 3 ans(par jour)	2.68
* Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant de moins de 5 ans .	19.88
<b>Séjours d'enfants</b>	
* Centre de vacances ou séjours linguistiques :	
- moins de 13 ans	6.38
- de 13 à 18 ans	9.67
* En centre de loisirs sans hébergement	Journée 4.62 ½ journée 2.31
* En maisons familiales de vacances et gîtes ( VVF, gîtes ruraux, etc.) :	
- pension complète	6.72
- autre formule	6.38

* Séjours mis en œuvre dans le cadre éducatif :	
- pour 21 jours consécutifs au moins	66.20
- par jour pour des séjours de 5 j au moins (classes vertes, etc..)	3.15
<b>Enfants handicapés</b>	
- Allocations aux parents d'enfant handicapé de moins de 20 ans (par mois)	139.21
- Allocation pour enfant infirme poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans (par mois). <b>Au 1<sup>er</sup> Janvier 2005</b>	110. 41
- Séjours en centre de vacances spécialisé (par jour).	18.22

*\* sous conditions de ressources.*

**Les parents séparés ont droit au remboursement des frais de séjours des enfants, pour la période où ils en ont la garde.**



## Le Comité de Gestion des Centres de Vacances



Au sein du Ministère il existe depuis plus de 50 ans le C.G.C.V., association de loi 1901. Il propose des séjours d'été et d'hiver pour les enfants d'agents de 6 à 18 ans. En 2006 c'est plus de 100 séjours qui sont proposés en

centres de vacances et de loisirs, camps d'adolescents, sportifs, séjours itinérants en France et à l'étranger ; ce qui représente près de 2.800 enfants et jeunes.

Les bureaux du CGCV sont au ministère à Paris, mais dans chaque service il existe un correspondant

Sur le site du CGCV [www.cgcv.org](http://www.cgcv.org) vous trouverez le nouveau catalogue 2006 et les coordonnées du correspondant local.

### Les chèques vacances

Participation de l'Etat 10 à 25 % en fonction du Revenu Fiscal de Référence (RFR), et du nombre de parts. (renseignements MGET).

**Les chèques vacances peuvent servir à payer :**

des voyages et des transports, des stages, des loisirs, des musées, centres de vacances (C.G.C.V), gîtes ruraux, maisons familiales, etc.

### Prestations familiales (après CRDS)

Depuis le 1er janvier 2005 le paiement des prestations familiales incombe aux caisses d'allocations familiales pour l'ensemble des agents (fonctionnaires, stagiaires, non titulaires...)

*(CRDS Cotisation remboursement dette sociale)*

Taux jusqu'au 1 janvier 2006	
* Allocations familiales :	Après CRDS
2 enfants	117.14
3 enfants	267.21
(par enfant au-delà)	417,28
	+ 150.08
* Majorations :	
de 11 à 16 ans	32.95
plus de 16 ans	57.57
<b>Avant janvier 2004</b>	
• Allocation pour jeunes enfants du 5ème mois de la grossesse au 3ème mois de l'enfant pour chaque enfant. Puis une seule fois par famille jusqu'à 3 ans.	168.20
<b>Après janvier 2004 (PAJE)</b>	
• Allocation de base (de la naissance au 3 ans)	168.20
• prime à la naissance	840.96
* Complément familial (au moins 3 enfants de plus de 3 ans).	152.46

• **sous conditions de ressources**

## Supplément Familial de Traitement (SFT)

Ce n'est pas une prestation familiale, c'est une indemnité liée à la situation de l'agent qui est imposable.

Au 01/07/2005 enfants à charge	Part fixe	Part variable	Total Indice <448 IM	Total Indice >716 IM
1	2,29 €	-	-	-
2	10,67 €	3 %	70,34 €	106,04 €
3	15,24 €	8 %	174,38 €	269,58 €
par enfant plus	4,57 €	6 %	123,92 €	195,32 €

**Les agents en maladie, longue maladie, longue durée, disponibilité d'office à ½ traitement etc. continuent à percevoir le SFT à taux plein**

### Prime de mobilité dans le cadre de la décentralisation)

décret n° 2005 - 472 du 16/05/2005

Montants : arrêté du 16/05/2005

**En cas de changement du lieu de travail de l'agent entraînant un changement de résidence familiale**, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à vingt kilomètres :

- Agent sans enfant : 9 000€

- Agent ayant un ou deux enfants à charge au sens de la législation ( prestations familiales) : 9 900€

- Agent ayant au moins trois enfants à charge au sens de la législation (prestations familiales) : 10 700€

**En cas de changement de lieu de travail de l'agent, sans changement de résidence familiale**

- Si le trajet aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est allongé d'une distance égale ou supérieure à vingt kilomètres et inférieure à quarante kilomètres : 1 500€

- Si cette distance est égale ou supérieure à quarante kilomètres et inférieure à soixante kilomètres : 3 000€

- Si cette distance est égale ou supérieure à soixante kilomètres

- célibataires sans enfant à charge : 6 000 €

- autres : 9 000€ .

Le cumul indemnitaire ne peut dépasser 10.700 €.