



Droits & Garanties

Dégradation de la qualité et de l'offre des repas proposés par l'AGRAF, réduction des prestations de l'action sociale, contraintes accrues sur les mutations, disparition des CAP Locales...nos droits ne cessent de reculer, sans parler de la problématique des rémunérations et de la détérioration de nos conditions de travail. Dans le même temps, notre direction, si ladre sur ces sujets, dès qu'il s'agit de délocalisation, sait ouvrir son porte-feuille (c.f. l'expérimentation de la prime d'activité).

Lorsqu'elle parle d'« unité de travail » pour parler des agents, ces régressions n'ont rien de surprenant.

Dans le contexte actuel, les acquis que nous avons obtenus sont attaqués, voire supprimés (c.f. disparitions des CAP nationales et locales pour tous les actes de gestion des carrières et le respect des droits et garanties).

Pour autant, nous conservons quelques droits, droits qui restent encore méconnus.

L'objectif de ce quatre pages n'est pas de présenter l'intégralité des droits et garanties dont nous bénéficions mais de mettre l'accent sur quelques points essentiels (temps partiel, autorisations d'absence...), de faire le point sur l'actualité de l'Action Sociale, d'attirer l'attention des prestations sous-utilisée (CESU 6-12 ans), bref de rappeler qu'il nous reste des droits et qu'il faut les faire valoir.



Ne perdons pas nos droits, notre représentation, utilisons les pour nous faire entendre, pour ne pas simplement subir et pour se défendre collectivement et individuellement.

Pour des informations plus complètes, vous pouvez consulter les guides et fiches mis en ligne sur le site de la CGT Finances Publiques Paris

cgt dgfip75.org, rubriques:

agent-e-s/ vos droits

dossiers/ Tous les guides CGT

Nécessité de Service

La présence suffisante s'entend non comme maintien d'un effectif suffisant pour assurer la productivité mais comme principe s'appuyant sur la règle de continuité du Service Public. Ainsi, si la continuité du service est assurée, les effectifs peuvent fonctionner a minima.

En clair, si le travail courant peut être traité en votre absence, la nécessité de service ne peut vous être opposée.

Retraites, emplois, salaires

Rejoignez-nous !



On ne veut pas en rester là

Syndiquez-vous !

Que fait Bercy en faveur de la petite enfance ?

Dans le cadre de sa politique d'accompagnement à la parentalité, le MEFR (Ministère de l'Economie, des Finances et de la Relance) a déployé un dispositif d'aide sous forme de CESU (Chèque Emploi Service Universel) «Aide à la parentalité» pour les enfants de 6 à 12 ans (**extension à 14 ans en 2023**). Cette prestation s'adresse à l'ensemble des agents du MEFR (**nb: revalorisation des CESU de 5% en 2023 suite à l'augmentation du point d'indice de 3,5%**).

Elle reste malheureusement méconnue. Ainsi, en 2021, seuls 55% des agents qui pouvaient en bénéficier connaissaient cette prestation.

Cette aide financière d'un montant de 200, 300 ou 400 € est versée en une fois sous conditions de ressources. Elle peut être utilisée pour :

- la garde à domicile ou hors du domicile (hors centres aérés)
- l'accompagnement des enfants sur le trajet domicile/école/domicile
- le soutien scolaire ou les cours à domicile.

(majoration de 20% pour les agents en situation de monoparentalité et/ou ayant à charge un enfant en situation de handicap + extension à 17 ans en 2023).


La CGT a demandé lors du dernier Conseil National de l'Action Sociale qu'une réflexion soit engagée sur un CESU pour les adolescents au-delà de 14 ans.



Autorisations d'Absence

Vous pouvez être contraint de vous absenter de votre service en raison d'événements professionnels (formations, préparations au concours...), personnels (garde d'enfants, rendez-vous médical...) ou d'intérêt général (don du sang, sapeurs-pompiers volontaires...).

Dans certaines de ces situations, vous pouvez bénéficier de compensations horaires. Ces compensations horaires sont subordonnées à une demande préalable expresse à votre chef de service. Elles sont accordées sous réserve des nécessités de service (c.f. encart page 1).

 **Les autorisations d'absence ne peuvent être octroyées a posteriori et de façon rétroactive.**

Les motifs d'octroi étant très variés (des délais de route suite à mutation à la participation aux commissions chargées de réviser les listes électorales), la CGT a mis en ligne un

« catalogue » recensant toutes les situations ouvrant droit à autorisation d'absence ainsi que des fiches explicatives par type d'autorisation pour vous aider à connaître vos droits.



Congé de Formation Professionnelle vs Congé Personnel de Formation

La ressemblance des sigles et des intitulés du Congé de Formation Professionnelle (CFP) et du Congé Personnel de Formation (CPF) est trompeuse.

Leurs conditions d'octroi, leur durée, leur nature...recouvrent des situations si différentes qu'il serait compliqué dans un court article d'en faire une présentation complète.

Néanmoins, vous trouverez ci-dessous un tableau récapitulant les principales spécificités deux types de congés formation.



	CFP Congé de Formation Professionnelle	CPF Congé Personnel de Formation
préparations aux concours	oui	non
tout type de formation	oui	non <i>(lien strict avec l'activité professionnelle)</i>
mobilisable à tout moment	oui	non <i>(conditionné à l'accord de l'administration)</i>
droit à financement	non	oui
droit à rémunération	oui <i>(partielle)</i>	non
pas d'ancienneté exigée	non <i>(3 ans)</i>	oui
pas de limite dans le temps	non <i>(3 ans)</i>	oui

Liquidation de l'Action Sociale

Depuis plus de 70 ans, les agents des finances bénéficient d'une action sociale spécifique qui s'est étoffée au fil des ans et des luttes sociales. Le conflit de 1989 en particulier a été un tremplin, les agents ayant obtenu l'augmentation conséquente du budget d'action sociale collectif.

Depuis les années 2010, les moyens alloués à l'action sociale (restrictions budgétaires, réduction des effectifs...) n'ont cessé de baisser, conduisant à la dégradation des prestations.

L'administration impose la création d'une mégastructure regroupant tous les acteurs de l'Action Sociale : les 3 associations, ALPAF (logement), AGRAF (restauration) et EPAF (vacances), ainsi que l'ATSCAF (tourisme, loisirs, sport et culture), la Coopérative des Finances, le CSMF (Club Sportif du Ministère des Finances) et Place des Arts. Sous couvert de mutualisation de certaines fonctions supports, il est à craindre la dégradation des prestations et des suppressions de postes.



A titre d'exemple, l'EPAF devra vendre 14 immeubles sur 23, vente justifiée selon elle par un gros besoin de rénovation (précisons que l'État a toujours refusé d'investir dans ses résidences, laissant ainsi se dégrader le patrimoine). Ce processus de cession sera

extrêmement long puisqu'il nécessite une évaluation résidence par résidence par la Direction Immobilière de l'État. Le produit de ces ventes servira à financer ces travaux mais il risque de tarder à arriver, d'autant que le marché immobilier est mal embarqué : de nombreux sites équivalents, mise en vente depuis des années, ne trouvent pas de

repreneurs. L'une des conséquences de ces ventes est le licenciement de 65 salariés sur 150.

Quant aux délégations d'action sociale, elles voient au fur et à mesure leurs équipes se réduire, voire disparaître pour les « petits » départements. Une nouvelle organisation régionale va se mettre en place qui prendra toutes les décisions. Les instances départementales seront maintenues mais leur rôle sera cantonné à l'émission de propositions.

Les Différents Temps Partiels

Le temps partiel est une possibilité d'organisation du temps de travail. Avant le déploiement du télétravail, il était souvent la seule possibilité de concilier vie professionnelle et vie familiale. Décomposé en trois groupes, le temps partiel est de droit, sur autorisation ou pour raison médicale.

Le Temps Partiel de Droit est automatiquement accordé en cas de naissance ou adoption d'un enfant, de soin à un parent, pour les travailleurs handicapés ou pour création/ reprise d'entreprise. Il ne peut être refusé. Aucune ancienneté dans les services n'est exigée.

Le Temps Partiel pour Convenance Personnelle est accordée sous nécessité de service. Demandé au chef de service, il n'a pas à être motivé. Dans ce cas aussi, aucune ancienneté dans les services n'est exigée.

Il peut être modifié à l'initiative de l'agent. Le DRFIP peut demander une modification de la quotité de travail ou tout simplement annuler l'autorisation de temps partiel. Il n'est pas définitif. L'autorisation étant soumise aux conditions d'organisation du service, elle prend fin en cas de changement de service (mutation, changement d'affectation, promotion...). Il faut alors formuler une nouvelle demande.



Nouveauté (dispositif temporaire (fin 30 juin 2022) amené à être pérennisé), le temps partiel peut être annualisé.

Dans les deux cas, la rémunération est proratisée (de 91,4 % pour un temps partiel à 90 % (sur autorisation pour le premier*) à 50 % pour un temps partiel à 50 %). De même seules les périodes de travail effectuées à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein (possibilité de surcotisation).

Les stagiaires bénéficient des mêmes droits que les titulaires. Les seules dispositions particulières concernent les périodes de stage

Le Temps Partiel Thérapeutique a vu ses modalités d'octroi modifiées en 2021. L'accord est automatique, le passage par un médecin agréé lors de la demande initiale n'est plus obligatoire. Le certificat médical précise la quotité de temps de travail et la durée du temps partiel thérapeutique ainsi que les modalités d'exercice du temps partiel.

La durée du Temps Partiel Thérapeutique est strictement limitée à un an de façon continue ou discontinue. Seul le Temps Partiel Thérapeutique est sans incidence sur les rémunérations.

Dans les trois cas, les quotités possibles sont 50, 60, 70 et 80 % et, seulement pour les temps partiels sur autorisation et thérapeutique*, 90 %.

738 000 bébés sont nés en France en 2021*

Faisons un point sur les mesures qui accompagnent la grossesse aux Finances*

Que vous soyez titulaire, stagiaire ou contractuelle pour bénéficier des droits à congé de maternité, exprimés ci-dessous en nombre de semaines, vous devez fournir un certificat de grossesse à votre hiérarchie avant la fin du quatrième mois.

Enfants déjà à charge ou nés viables	Nombre d'enfants attendus	Congé prénatal	Congé postnatal	Durée totale du congé
0 ou 1	1	6	10	16
2 ou plus	1	8	18	26
Sans incidence	2	12	22	34
Sans incidence	3 ou plus	24	22	46

Votre rémunération est maintenue si vous êtes agent titulaire à temps plein et si vous justifiez d'une ancienneté de 6 mois de service.

Bon à savoir: Pour bénéficier de vos pleins droits, vous devez informer la CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie) et la CAF (Caisse d'allocations familiales) de votre changement de situation, et ce dans les 3 mois qui suivent le premier examen prénatal.

À l'issue du congé de maternité, vous reprenez vos fonctions sur le poste de travail occupé avant votre départ en congé. Si les nécessités de service s'y opposent, vous reprenez vos fonctions sur un poste de travail similaire avec une rémunération et une qualification équivalente.



Ne pas oublier : vous avez droit à une heure par jour pour allaiter votre enfant.

Époux/se, partenaire de PACS ou concubin(e), vous vivez avec la mère, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant vous sera accordé, en cas de naissance unique, pour une durée de 25 jours calendaires (i.e.: y compris jours fériés ou chômés) fractionnables, porté à 32 jours en cas de naissances multiples. Ils s'ajoutent et peuvent être pris consécutivement ou non au congé supplémentaire pour naissance d'enfant de 3 jours.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant, ou, en cas d'hospitalisation de l'enfant, dans les quatre mois suivant la fin de l'hospitalisation. La demande de congé doit être formulée auprès du service des ressources humaines compétent au moins un mois avant la date de début du congé.

La CGT lutte pour :

l'allongement du congé maternité de 16 à 18 semaines comme le préconise l'Organisation Internationale du Travail

le maintien intégral du salaire pour toutes les femmes quel que soit leur statut

l'aménagement du poste de travail dès l'annonce de la grossesse et dès lors que les conditions de travail (port de charges, postures, horaires...) peuvent menacer la santé de la mère et/ou de l'enfant

l'allègement du temps de travail d'au moins une heure par jour (y compris pour les salariées à temps partiel) à partir du 3^e mois de grossesse

l'allongement du congé paternité à 1 mois et le maintien intégral du salaire

* source: bilan démographique 2021 publié le 18 janvier 2022 par l'institut national de la statistique et des études économiques INSEE