Cfdt: Voies Navigables de France

Guide des droits et prestations sociales

Cfdt: Voies Navigables de France

P'tit GUIDE des Droits et PRESTATIONS SOCIALES

Édito

Vous trouverez dans cette nouvelle édition du guide CFDT-VNF des droits et prestations sociales, les dernières informations et mises à jour sur chacun des dispositifs VNF, ministériels et interministériels.
Cet outil précieux vous apporte une ressource claire, accessible et complète pour mieux connaître et faire valoir vos droits.

Ce travail d'actualisation et l'obtention de ces acquis sociaux n'auraient pas pu être sans votre soutien et l'engagement sincère et déterminé des militants de la CFDT-VNF. Leur implication, leur résilience à mener chaque combat sans jamais rien lâcher sont essentielles pour défendre et faire progresser les droits sociaux et obtenir des résultats significatifs pour les personnels visant à renforcer la reconnaissance de leur travail et leurs droits.

Dans cette nouvelle édition, tout est expliqué et si toutefois vous ne trouvez pas la réponse à vos interrogations, n'hésitez pas à solliciter vos représentants locaux ou nationaux qui ne manqueront pas de vous apporter des réponses complémentaires.

Si vous souhaitez rejoindre une équipe dynamique et volontaire au service des personnels et de notre établissement, n'hésitez pas à nous contacter. Plus nous serons nombreux, plus les idées et propositions seront riches et profitables pour toutes et tous.

Rudy Deleurence

Sommaire

2 ..... **Autorisations d'absence et congés**
3 ..... **Congés pour évènements familiaux**
Congé de maternité
Congé de paternité
Congé d'adoption
4 ..... Congé de solidarité familiale
Congé de présence parentale
Congé de proche aidant
Garde d'enfant malade
Aide médicale à la procréation
5 ..... **Autorisations d'absence**
Parents d'élèves
Grossesse
Rentrée scolaire
Compte épargne temps
Don de jours
6 ..... **Congés maladies (fonctionnaires)**
Congé de maladie ordinaire (CMO), Congé Longue Maladie (CLM) et Congé Longue Durée (CLD)
Incidence maladie sur les congés, reprise temps partiel thérapeuthique
7 ..... **Congés maladies (contractuels : CDI public, CDD)**
Congés bonifiés
8 ..... Temps partiel convenances personnelles, donner des soins à un proche
9 ..... Temps partiel pour naissance ou adoption, handicap, raison thérapeutique, reprendre une entreprise, généralités
10 ..... Temps partiel généralités (suite)
Droit de grève et maintien dans l'emploi
11 ..... **Aides et prestations sociales**
12 ..... **Aides et prêts sociaux**
Prêt d'installation
Aide matérielle et prêt social
13 ..... Prêt études
14 ..... Prestations d'action sociale interministérielles à règlementation commune *(taux au 01 avril 2025)*
15 ..... **Aides diverses et prestations**
Aide à l'installation des personnels (AIP)
Prime spéciale d'installation (PSI)
Logement
16 ..... Places en crèche
CESU garde d'enfant (0-6 ans)
Aide à la scolarité
Supplément familial de traitement
17 ..... Prestation unique de restauration, Titres restaurant
Indemnité télétravail
Forfait mobilité durable
Aide aux transports
18 ..... **Loisirs**
Chèques vacances
FNASCE et CGCV

Cfdt: Voies Navigables de France

AUTORISATIONS D'ABSENCE CONGÉS

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

Le principe des congés

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 pour congés annuels ne peut excéder 31 jours consécutifs.
Les congés pris en dehors de la période du 1er 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 en fonction de la modalité horaire de travail choisie. Ces jours de RTT peuvent être minorés. (voir Instruction Temps de travail public VNF)

En pratique

L'organisation et la planification des congés varient entre les services.
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 pour évènements familiaux pouvant être accordés sous réserve des nécessités de service

1 Jo = 1 jour ouvré

Mariage et PACS *	5 Jo
Mariage d'un enfant	1 Jo

Naissance ou adoption	3 Jo

dans une période de 15 jours entourant la naissance.

Cohabitation avec une personne atteinte d'une maladie contagieuse	La durée dépend de la maladie contagieuse (voir instruction n°7 du 23 mars 1950 page 3338)

Déménagement	1 Jo

Décès ou maladie très grave du conjoint, partenaire de PACS, des père, mère *	3 Jo
Décès du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la soeur *	1 Jo
Décès d'un enfant * Voir Code général Fonction publique ici pour les détails	12 Jo et plus

** majoration possible de 48 h maximum au titre des délais de route*

Congé maternité

Le congé maternité est de 16 semaines et peut aller jusqu'à 26 semaines à partir du 3ème enfant. En général, 6 semaines avant (congés prénataux) et 10 semaines après (congés postnataux). Même en l'absence de demande de votre part, vous êtes placée en congé de maternité pendant les périodes d'interdiction d'emploi prénatal et postnatal (au minimum 2 semaines avant l'accouchement et 6 semaines après). La déclaration doit être faite auprès de son administration au cours des 14 premières semaines de grossesse. Pendant le congé de maternité, l'agente perçoit son traitement à taux plein, même si elle était à temps partiel.

Plus d'info ici : congé maternité

Congé paternité

Il est accordé sur demande de l'agent en cas de naissance. Il est d'une durée de 25 jours calendaires maximum (32 jours pour une naissance multiple) rémunérés. Quatre de ces jours doivent impérativement être pris consécutivement et immédiatement après les 3 jours accordés pour la naissance. Le reste de ces jours doit être pris dans les 6 mois qui suivent la naissance sauf cas particuliers.

Plus d'info ici : Congé paternité

Congé d'adoption

Il est accordé sur demande de l'agent en cas d'adoption. La durée du congé d'adoption varie selon le nombre d'enfants adoptés, le nombre d'enfants que vous avez déjà à charge et selon que le congé est réparti ou non entre les 2 parents. Il est en général d'une durée de 16 semaines.

Plus d'info ici : Congé d'adoption

Congé parental

Le congé parental est un congé non rémunéré pendant lequel l'agent cesse son activité professionnelle pour élever son enfant. Il peut être accordé à temps complet, à temps incomplet ou à temps partiel. Il est accordé par périodes de 2 à 6 mois renouvelables.

Plus d'info ici : Congé parental

Congé supplémentaire de naissance

Il existe aussi un congé supplémentaire de naissance de 2 mois maximum après un congé de maternité ou d'adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Plus d'info ici : Congé suppl naissance

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.
Ce congé n'est pas rémunéré mais une allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie est peut-être versée sur demande du bénéficiaire du congé de solidarité familiale. Le nombre maximal d'allocations journalières versées au fonctionnaire est fixé à 21 jours.
En cas de service à temps partiel, le nombre maximal d'allocations journalières est fixé à 42 jours.
Plus d'info ici :
Solidarité familiale

Congé de proche aidant

Vous pouvez demander de cesser temporairement votre activité professionnelle ou de travailler à temps partiel dans le cadre d'un congé de proche aidant pour vous occuper d'un proche handicapé ou en perte d'autonomie.
La durée du congé est fixée à 3 mois maximum renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de votre carrière..
Plus d'info ici :
Congé proche aidant

Assitance médicale à la procréation (AMP)

Une autorisation d'absence est délivrée pour les actes médicaux nécessaires.
L'agent public, conjoint de la femme qui reçoit une assistance médicale à la procréation, ou lié à elle par un PACS, ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier d'une autorisation d'absence, pour prendre part à trois des actes médicaux maximum nécessaires à chaque protocole.

Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale est un congé au cours duquel vous pouvez réduire ou cesser votre activité professionnelle pour vous occuper d'un enfant à charge, malade, accidenté ou handicapé, qui a besoin de votre présence soutenue et de soins contraignants.
Ce congé n'est pas rémunéré mais il est possible de bénéficier de l'allocation de présence parentale (AJPP) sous certaines conditions.
Plus d'info ici :
Présence parentale

Garde d'enfant malade

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 est proportionnellement dégressif pour les agent-e-s travaillant à temps partiel. Les parents divorcés, qui ont temporairement la charge de leur enfant, ont également droit à ces autorisations d'absence.
Cette autorisation passe à 12 jours ouvrés dans le cas où l'agent-e assume seul(e) la garde de l'enfant, si son conjoint/sa conjointe est à la recherche d'un emploi, ou s'il bénéficie de droits inférieurs à ceux du fonctionnaire.
Ces autorisations peuvent être portées à 8 et 15 jours si elles ne sont pas fractionnées.
Un don de jours de congés peut être fait à un agent, sous certaines conditions. Voir rubrique « don de jour ».
ATTENTION : Une attestation justifiant la présence auprès de l'enfant peut vous être réclamée.

Plus d'info ici :

Garde enfant malade

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Parents d'élèves

Sur présentation de la convocation, des autorisations peuvent être accordées aux parents d'élèves participant aux conseils d'administration, aux conseils de classe ou d'école… Autorisation sous réserve des nécessités de service pour la durée de la participation à la réunion.

Grossesse

- Autorisation d'absence de droit pour se rendre aux examens médicaux obligatoires antérieurs et postérieurs à l'accouchement.
- Autorisation d'absence pour des séances préparatoires à l'accouchement par la méthode psychoprophylactique sur avis du médecin de prévention quand les séances ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.
- Des facilitées horaires sont accordées à partir du début du 3ème mois de grossesse dans la limite maximale d'une heure par jour. Ces heures ne sont pas récupérables.

Rentrée scolaire

Des facilités, pour la rentrée scolaire, sont accordées aux pères ou mères de famille ainsi qu'aux personnes ayant, seules, la charge d'un ou de plusieurs enfants.

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.
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.

Le CET peut être alimenté par les jours suivants :

- Jours de congés annuels (y compris les jours de fractionnement). Toutefois, vous devez prendre au moins 20 jours de congés par an
- Jours de réduction du temps de travail (RTT)

Vous avez plusieurs possibilités avec les jours du CET : utilisation, stock, indemnisation, versement au RAFP [retraite additionnelle de la Fonction Publique]

Nb : 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).

DON DE JOURS

Il existe, au sein de VNF, une procédure de don de jours de repos de la part d'un ou plusieurs donateurs anonymes qui sont des agents n'ayant pas pris tous leurs congés dans l'année vers une banque centralisant les dons avant redistribution à un ou des bénéficiaires identifiés. Le don de jours est commun aux salariés publics et privés de VNF. Ce dispositif sert à aider certains agents notamment pour assumer la charge d'un enfant (- de 20 ans) atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. il peut servir également pour venir en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap avec des conditions de liens définies dans la note de gestion.
La note suivante en précise toutes les modalités

CONGÉS MALADIE
(Fonctionnaires)

Congés de maladie ordinaire (C M O) : 1 an max	
90 % du traitement et 90 % des primes & indemnités **	Durée de 3 mois
50 % du traitement et 50 % des primes & indemnités **	Durée de 9 mois

** Indemnité de résidence et SFT maintenus à 100 %

Congés de longue maladie (C L M) * : 3 ans max	
100 % du traitement et 33 % des primes & indemnités **	Durée de 1 an
60 % du traitement et 60 % des primes & indemnités **	Durée de 2 ans

* Sur demande du médecin de l'agent(e) après avis du comité médical
** Indemnité de résidence et SFT maintenus à 100 %

Congés de longue durée (C L D) * : 5 ans max	
100 % du traitement sans maintien des primes & indemnités **	Durée de 3 ans
50 % du traitement sans maintien des primes & indemnités **	Durée de 2 ans

* Sur demande du médecin de l'agent(e) après avis du comité médical
** Indemnité de résidence et SFT maintenus à 100 %

Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.

L'arrêt maladie doit être transmis à son administration dans les 48 heures à compter de la date d'établissement de l'arrêt.

Bon à savoir (maladie, congés)

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

Congé maladie et JRTT : Le nombre de jours de maladie a un impact sur le nombre de jours RTT.

Les congés annuels (sauf ARTT et jours de fractionnement) non pris l'année N pour cause de maladie sont dus et peuvent être reportés l'année N+1 sur une période de 15 mois dans la limite de 4 semaines maximum en cas d'impossibilité de les prendre l'année N.

Reprise en temps partiel thérapeuthique

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 et renouvelé pour une période de 1 à 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an. Il peut être exercé de manière continue ou discontinue.

L'agent perçoit la totalité de son traitement et de ses primes.

CONGÉS MALADIE
(Personnels non-titulaires)

Ancienneté	Durée d'indemnisation du congé maladie
après 4 mois d'ancienneté	3 mois à 90 % du traitement et 9 mois à 50 % du traitement Nb : Si vous percevez les indemnités journalières de votre CPAM, vous devez en communiquer le montant à votre administration pour qu'elle vous verse votre traitement indiciaire, en complément, à hauteur de 90 % ou de 50 %. *N.B : Chaque arrêt de travail fait l'objet d'un jour de carence non rémunéré.*
avant 4 mois d'ancienneté	aucun traitement ne vous est versé (congé maladie non rémunéré pour 1 an maximum) Vous ne percevez alors que les indemnités journalières pour maladie de la Sécurité sociale, si vous remplissez les conditions pour en bénéficier. Les indemnités journalières sont versées après un délai de carence de 3 jours lors de chaque arrêt de travail.

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 (voir tableau ci-dessus).
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 indemnisé s'apprécie sur une période de 12 mois consécutifs.

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.

CONGÉS BONIFIÉS
(fonctionnaires originaires de guadeloupe, martinique, guyane, réunion et st-pierre et miquelon)

Les fonctionnaires ou contractuel en CDI originaires de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion et St-Pierre et Miquelon..., en poste en France après une période ininterrompue de 24 mois au moins, ont droit, tous les 2 ans, aux congés bonifiés d'une durée maximum de 31 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus) auxquels peuvent s'ajouter des délais de route de 2 jours maximum.

Les frais de voyage aller-retour sont pris en charge par l'administration.

Plus d'info ici :
Congé bonifié

DROITS SOCIAUX

TEMPS PARTIEL

Plusieurs motifs de temps partiel existent :

- pour convenances personnelles
- pour donner des soins à un proche
- pour naissance ou adoption
- pour handicap
- pour créer ou reprendre une entreprise
- pour raison thérapeutique

Convenances personnelles

Vous pouvez demander à travailler à temps partiel par choix personnel.
L'autorisation de travailler à temps partiel vous est accordée si les nécessités de service et les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail le permettent.
En cas de refus, l'administration doit vous convoquer à un entretien préalable et motiver sa décision.
Vous pouvez contester ce refus devant la CAP : Commission administrative paritaire.

Donner des soins à un proche

Vous pouvez demander à travailler à temps partiel pour donner des soins à un proche atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou victime d'un accident ou d'une maladie grave.
La personne nécessitant votre présence doit être votre époux, votre partenaire de PACS, un enfant à charge ou un ascendant.
Le temps partiel ne peut pas vous être refusé par votre administration employeuse.

Naissance ou adoption

Vous pouvez demander à travailler à temps partiel à l'occasion de chaque naissance ou adoption d'un enfant.
Le temps partiel ne peut pas vous être refusé par votre administration employeuse.

En cas de naissance, vous avez le droit de travailler à temps partiel jusqu'au 3e anniversaire de votre enfant.

En cas d'adoption, vous avez le droit de travailler à temps partiel pendant les 3 ans suivant l'arrivée de l'enfant à votre foyer.

Handicap

Si vous êtes handicapé relevant de l'obligation d'emploi, vous pouvez demander à travailler à temps partiel après avis du médecin du travail. Cet avis est considéré rendu lorsque le médecin ne s'est pas prononcé au cours des 2 mois suivant la date à laquelle il a été saisi.

Le temps partiel ne peut pas vous être refusé par votre administration.

Reprendre une entreprise

Vous pouvez être autorisé à travailler à temps partiel, si vous occupez un emploi à temps complet, pour créer ou reprendre une entreprise et exercer une activité privée rémunérée dans le cadre de cette entreprise. (durée maximum de 3 ans)

Raison thérapeutique

Vous pouvez être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique si vous êtes dans l'une des situations suivantes :

- Le travail à temps partiel permet votre maintien ou votre retour à l'emploi et est reconnu comme pouvant favoriser l'amélioration de votre état de santé
- Le travail à temps partiel vous permet de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi compatible avec votre état de santé.

Nb : Le temps partiel pour raison thérapeutique est rémunéré à 100 %

Généralités sur le temps partiel

Vous pouvez demander à travailler à temps partiel à 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % d'un temps plein.

Selon les possibilités d'aménagement de l'organisation du travail dans votre service, **le temps partiel peut être organisé dans les conditions suivantes :**

- Dans un cadre quotidien : votre durée de travail est réduite chaque jour
- Dans un cadre hebdomadaire : votre nombre de jours travaillés par semaine est réduit
- Dans le cadre du cycle de travail : votre nombre d'heures travaillées par cycle est réduit sur une seule journée ou sur plusieurs jours
- Dans un cadre annuel : le service est organisé sur l'année civile. L'autorisation de travail à temps partiel indique l'alternance des périodes travaillées et non travaillées et la répartition des horaires de travail à l'intérieur des périodes travaillées.

Vous devez présenter votre demande de temps partiel par écrit en précisant la date à partir de laquelle vous souhaitez travailler à temps partiel et la durée pendant laquelle vous souhaitez travailler à temps partiel.

L'autorisation de travail à temps partiel est accordée pour une période comprise entre 6 mois et 1 an, renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans.

Lorsqu'il est organisé dans le cadre annuel, le temps partiel est accordé pour 1 an, renouvelable 2 fois par tacite reconduction.

Généralités sur le temps partiel (suite)

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 versées au prorata du temps partiel choisi.

Plus d'info ici :
Temps Partiel

Droit de Grève

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.
Le décompte des jours de grève est effectué au regard de la règle dite du trentième indivisible. Ainsi, une heure de grève équivaut à une journée de salaire en moins. En cas de grève, le vendredi et le lundi, le décompte du samedi et du dimanche comme jours de grève est possible, soit 4/30e de retenue.
Les retenues sont effectuées sur le traitement et sur les primes et indemnités liées au service fait. Sont exclus des retenues les remboursements de frais, les avantages familiaux et prestations sociales, le supplément familial de traitement, l'indemnité de logement et les prestations familiales lorsqu'elles sont versées par l'État.

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

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.

Depuis 2023, un cadrage national du maintien dans l'emploi existe à VNF.
Sa mise en oeuvre locale est discutée au travers d'un plan local dans les CSAL des DT et a pour but d'atteindre un point d'équilibre entre le plein respect du droit de grève des agents d'une part, et les impératifs de sécurité des personnes et des biens dans le cadre du service public assuré par VNF d'autre part.
Un plan de maintien dans l'emploi par DT est donc validé après consultation du CSAL de chaque DT.

Bon à savoir :

La CFDT dispose d'une Caisse Nationale d'Action Syndicale (CNAS) qui peut-être mobilisée afin d'accompagner financièrement ses adhérents lors de conflits sociaux.

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. Il existe aussi, dans chaque région, une section du comité interministériel d'action sociale : la SRIAS. Son rôle est de proposer la répartition des crédits déconcentrés d'action sociale, des actions interministérielles dans les domaines comme le logement, la restauration collective, la petite enfance… La SRIAS est présidée par le représentant d'une des organisations syndicales.
Au MEEM/MLHD, il existe un Comité Central d'Action Sociale (CCAS). Ce comité est consultatif. Il est présidé par un membre d'une organisation syndicale et il est composé de 5 commissions.

Au niveau VNF, il existe dans chaque Direction Territoriale un Comité Local d'Action Sociale (CLAS).
Ces derniers ont été créés à VNF suite à une délibération du Conseil d'Administration en 2012. La volonté étant de permettre aux agents de continuer à bénéficier de cette action sociale existant précédemment dans les Services Navigation.
Chaque CLAS est compétent à l'égard des agents de droit public de VNF travaillant dans le périmètre géographique de sa DT ainsi que les ayants droit de ceux-ci.
Les CLAS étudient et proposent toute mesure de nature à faciliter et à renforcer l'action sociale collective développée localement dans les directions territoriales.
Les CLAS sont composés d'un ou plusieurs représentants de la Direction Territoriale, de représentants des agents de droit public en conformité avec leur représentativité issue des élections et de membres qualifiés.
Les CLAS sont renouvelés après chaque élection (tous les 4 ans).
Les CLAS sont composés d'au minimum deux commissions :

- une commission qui traite les Aides Matérielles
- une commission qui organise et anime les actions collectives (animations, sorties...)

Le CLAS est présidé par un(e) représentant(e) du personnel élu parmi ses membres. Il est assité dans ses missions par un(e) secrétaire élu(e) également parmi ses membres.

AIDES et PRÊTS SOCIAUX

Prêt d'installation

Les agent-e-s actifs-ves ou ayants droit, personnels de droit public des établissements publics ayant signé une convention avec le CAS, retraités et leurs ayants droits du ministère et des EP peuvent bénéficier, sous conditions de ressources, du prêt d'installation à taux 0 %.
Son montant de base est de 3 000 €, remboursables en 40 mensualités maximum. A ce montant de base, un ou plusieurs points peuvent être ajoutés selon la situation personnelle de l'agent. La valeur unitaire du point est fixée à 150€.
Conditions d'attribution : entrer dans un nouveau logement (location ou accession à la propriété), logement de service, logement meublé, foyer d'hébergement…
La demande doit être faite dans un délai d'un an à compter de la date d'entrée dans les lieux (pour une location), de la date de signature du titre de propriété (pour une acquisition), ou de la date de la déclaration d'achèvement des travaux certifiée conforme (pour une construction nouvelle) .
Pour les retraités, elle est portée à 10 ans après le départ à la retraite.
Le respect d'un plafond de ressources est examiné avant toute attribution.
Démarches : voir l'assistant-e de service social du service et remplir l'imprimé « demande en vue d'attribution d'un prêt d'installation ».
Il n'y a pas de plafond de ressources dans le cas d'une mobilité contrainte, ou pour cause de handicap.
Référence : Note du 11 mars 2021 relative au prêt d'installation

Aides Matérielles

Les agent-e-s dans une situation financière difficile peuvent obtenir soit une aide financière non remboursable.
Démarches : l'agent-e doit prendre contact avec l'assistant-e de service social du service.
L'assistant-e de service social, après un entretien avec l'agent-e, établit son rapport, et présente à la commission d'attribution des aides matérielles du CLAS de la DT le dossier de l'agent-e.
Tous les dossiers sont anonymes.
Les montants de l'aide sont très variables suivant les situations. Ils ne peuvent excéder 3 000€ sauf situation exceptionnellement grave.
Bénéficiaires : agent-e-s titulaires, non titulaires, stagiaires, OPA et les agents contractuels dès lors que leur activité est au moins égale à 50 % pour une durée minimale de six mois consécutifs.

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) du ministère qui, chaque mois, se réunit et statue sur les dossiers.
Le montant maximum est de 3 500€ remboursable en 50 mensualités avec une possibilité, pour les cas exceptionnels, de porter ce plafond à 4 000€ remboursables en 60 mensualités.
Les dossiers sont présentés de façon anonyme par une conseillère sociale territoriale.

Prêt études

Ce prêt est destiné à aider au financement du coût à la charge des familles dont les enfants poursuivent leurs études.
Contrairement au prêt décohabitation qu'il remplace, le prêt « études » est étendu aux enfants scolarisés dans l'enseignement secondaire, à partir de 16 ans, et non plus seulement aux étudiants et apprentis à partir de 18 ans.
Ce prêt est destiné à aider au financement par les familles du coût des études poursuivies par leur(s) enfant(s) (y compris en apprentissage ou en alternance).
Peuvent en bénéficier les agents titulaires et stagiaires, les OPA, les personnels de droit public des établissements publics ayant signé des conventions avec le CAS, les agents contractuels titulaires d'un contrat de travail de droit public d'une durée minimum d'un an, dont ceux rémunérés sur des crédits de vacation, les retraités, les ayants droit des agents précités. .
La demande doit être présentée auprès de l'assistant de service social (ASS) de la DT.
Il est fortement recommandé de présenter cette demande au cours du premier trimestre de la scolarité effective au titre de laquelle l'agent peut y prétendre.
Les agents peuvent déposer depuis août 2023 leur dossier de demande de prêt.
Dans tous les cas, l'agent fournira à l'appui de sa demande les justificatifs requis.
Les enfants doivent être fiscalement à charge ou percevoir une pension de l'agent concerné par le prêt, le montant maximum du prêt sans intérêt est de 3000€.
Référence : Note du 23 août 2023 relative au prêt proposé aux agents dont les enfants poursuivent des études. NOR : TREK2320024N.

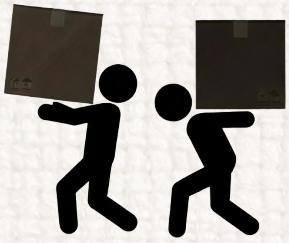
Prestations interministérielles d'action sociale à règlementation commune

Des prestations interministérielles d'action sociale peuvent être servies au profit des agents de VNF.
Nous en faisons ci-dessous une liste la plus exhaustive possible. Les barèmes sont ceux en vigueur au 01 avril 2025

AIDE A LA FAMILLE	
Allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant	26,16 €
ENFANTS HANDICAPÉS	
Allocation aux parents d'enfants handicapés de moins de 20 ans (montant mensuel)	183.00 €
Allocation pour les jeunes adultes handicapés poursuivant des études ou un apprentissage entre 20 et 27 ans : versement mensuel au taux de 30% de la base mensuelle de calcul des prestations familiales (base de 474,34 € au 01/04/2025)	142.31 €

SÉJOURS D'ENFANTS		Quotient familial mensuel	MONTANT 2025
Colonies de vacances	enfants de moins de 13 ans	< 621 €	**25.95 €**
		621 à 780 €	**23.47 €**
		781 à 1 237 €	**21.82 €**
		1237 à 1 608 €	**11.75 €**
	enfants de 13 à 18 ans	< 1 237 €	**33.07 €**
		1 237 à 1 608 €	**17.83 €**
CENTRES DE LOISIRS SANS HÉBERGEMENT	demi-journée	< 621 €	**5.80 e**
		621 à 780 €	**4.51 €**
		781 à 1 020 €	**3.97 €**
		1 021 à 1 090 €	**3.40 €**
		1 091 à 1 250 €	**3.24 €**
		1 251 à 1 400 €	**3.08 €**
		1 401 à 1 608 €	**2.14 €**
	journée complète		**2 x montant demi-journée**
Maisons familiales de vacances et gîtes	Séjour en pension complète	< 621 €	**15.53 €**
		621 à 780 €	**11.91 €**
		781 à 1 020 €	**11.48 €**
		1 021 à 1 090 €	**9.86 €**
		1 091 à 1 250 €	**8.72 €**
		1 251 à 1400 €	**7.63 €**
		1 401 à 1 608 €	**6.19 €**
	autre formule	< 621 €	**15.52 €**
		621 à 780 €	**11.64 €**
		781 à 1 020 €	**10.97 €**
		1 021 à 1 090 €	**9.54 €**
		1 091 à 1 250 €	**8.44 €**
		1 251 à 1 400 €	**7.33 €**
		1 401 à 1 608 €	**5.91 €**
SÉJOURS MIS EN OEUVRE DANS LE CADRE ÉDUCATIF	par jour pour séjours < à 21 jours	< 621 €	**25.95 €**
		621 à 780 €	**23.48 €**
		781 à 1020 €	**20.97 €**
		1 021 à 1090 €	**15.50 €**
		1 091 à 1 250 €	**10.66 €**
		1 251 à 1 400 €	**7.83 €**
		1 401 à 1 608 €	**2.90 €**
	forfait pour séjour de 21 jours ou plus		**21 x montant par jour ci-dessus**
séjours linguistiques	enfants de moins de 13 ans	< 621 €	**25.95 €**
		621 à 780 €	**23.48 €**
		781 à 1 237 €	**21.82 €**
		1 237 à 1 608 €	**11.75 €**
	enfants de 13 à 18 ans	< 1 237 €	**33.06 €**
		1 237 à 1 608 €	**17.82 €**

Aides Diverses et Prestations VNF



Aide à l'installation des personnels (AIP)

L'aide à l'installation des personnels permet de prendre en charge une partie des frais d'installation des agents de l'État affectés pour la première fois dans la fonction publique de l'État ou affectés dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).
Cette aide contribue ainsi à financer, dans le cas d'une location vide ou meublée, vos dépenses engagées au titre :

- du premier mois de loyer (provision pour charges comprise),
- des frais d'agence et de rédaction de bail vous incombant,
- du dépôt de garantie,
- des frais de déménagement

Plus d'informations ici

Prime Spéciale d'Installation (PSI)

Une prime spéciale d'installation peut être versée, sous conditions de revenus, aux fonctionnaires qui, à l'occasion de leur accès à un premier emploi d'une administration, sont affectés dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou dans l'une des communes délimitant le périmètre de l'agglomération de Lille.

Plus d'informations ici

Logement

La possibilité d'occuper un logement VNF n'est pas offerte à tous nos agents et chercher un logement peut parfois s'avérer difficile.
Afin de vous aider un portail référence les dispositifs et aides disponibles ainsi que les offres et services de partenaires permettant d'accompagner l'agent public dans sa recherche de logement.
logement.fonction-publique
Vous y trouverez foule d'informations dont un lien vers LocAgent.fr, la plateforme d'annonces de locations dédiée aux agents de la fonction publique.

Places en crèches

Des places interministérielles sont réservées dans les crèches. Les demandes doivent être formulées auprès de la Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale (SRIAS) de votre région.
Vous en trouverez la liste ici : SRIAS

Chèque Emploi Service Universel Garde d'enfants

Le CESU s'adresse aux agents de l'État ayant au moins un enfant de moins de 6 ans. C'est un titre spécial de paiement préfinancé par l'Etat qui permet de rémunérer les salariés ou les organismes à qui vous faites appel pour la garde de votre enfant : structure de garde d'enfant hors du domicile, salarié en emploi direct... Son montant est fonction de votre revenu fiscal et de la composition de votre foyer.
Vous trouverez plus d'information et pourrez faire votre demande directement en ligne sur le site CESU

Aide à la Scolarité

Cette prestation est destinée à aider les agents à faire face aux dépenses liées aux études de leurs enfants âgés de moins de 26 ans. Son montant varie en fonction du quotient familial. Elle est attribuée sous conditions.
Bénéficiaires :
Agents titulaires et stagiaires de la fonction publique
Agents contractuels à partir du premier jour du 7ème mois du contrat.
La note en suivant ce lien

Supplément Familial de Traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement n'est pas une prestation familiale. C'est une indemnité liée à la situation de l'agent. Elle est imposable. Le montant du SFT dépend du nombre d'enfants à votre charge et de votre traitement indiciaire brut.

Enfants à charge	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2.29 €	-	2.29 €	2.29 €
2	10.67 €	3 %	77.71 €	117.29 €
3	15.24 €	8 %	194.03 €	299,57 €
par enfant supplémentaire	4.57 €	6 %	138.66 €	217.82 €

Les agents en maladie, CLM, CLD, disponibilité d'office à 1/2 traitement.... continuent à bénéficier du SFT à taux plein.

Prestation unique de restauration

Voies navigables de France participe au prix des repas servis aux personnels dans les restaurants collectifs conventionnés, par le versement au prestataire d'une prestation unique par repas, sans condition d'indice ou de rémunération. Celle-ci sélève à 5.40 €.

Titres Restaurant

Après un long combat depuis la création de l'établissement, la CFDT-VNF a obtenu la mise en place des Titres Restaurant pour les personnels de statut public. Ainsi, les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier de titres restaurant à VNF. La valeur faciale de ces derniers a été portée à 10 € depuis le 01 juillet 2026. La participation de l'employeur est de 60 %.

Indemnité Télétravail

Destinée à compenser le surcoût pour l'agent engendré par le télétravail, l'indemnité de télétravail est fixée à 2.88 € par jour télétravaillé dans la limite de 253.44 € par an.

Forfait mobilité durable

Les agents peuvent bénéficier du « forfait mobilités durables » à condition de choisir entre le cycle/cycle à pédalage personnel ou le covoiturage pour se déplacer entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail pendant un nombre minimal de 30 jours sur une année civile.
Le bénéfice du « forfait mobilités durables » est subordonné au dépôt d'une déclaration sur l'honneur établie par l'agent auprès de VNF au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé.
Le montant annuel du « forfait mobilités durables » est de 100, 200 ou 300 euros.
Lien formulaire de demande

Aide aux transports

Tout agent public peut bénéficier de la prise en charge partielle (75 %) du titre de transport public qu'il utilise pour se rendre de son domicile à son lieu de travail.
La seule condition pour y avoir droit est d'utiliser des abonnements mensuels ou annuels délivrés par les entreprises de transport. Cela fonctionne aussi pour les services publics de location de vélos.
La limite de prise en charge est de 101.75 € par mois.
Toutes les infos ici

Loisirs

Chèques vacances

Proposé par le ministère chargé de la fonction publique au titre de son action sociale interministérielle, le Chèque-Vacances est une prestation d'aide aux loisirs et aux vacances. Ces titres permettent de financer en douceur son budget vacances, culture, loisirs et un large éventail d'activités culturelles et de loisirs, au bénéfice des agents publics fonctionnaires et contractuels.
Il existe des conditions d'éligibilité en fonction du Revenu Fiscal de Référence.
Toutes les informations utiles

FNASCE

La FNASCE (Fédération Nationale des Associations Sportives, Culturelles et d'Entraide), association rattachée au ministère de l'Écologie a pour but dedévelopper le lien social entre les agents d'une même communauté de travail par la promotion du sport, de laculture et de l'entraide.
Elle est présente dans les départements par le biais des ACSE.
Elle dispose d'environ 200 unités d'accueil avec une ou plusieurs possibilités de logements. Leur vocation est de permettre à des familles de partir en vacances à des tarifs attractifs.
Elle mène des actions visant à favoriser la pratique sportive et à développer les activités culturelles.
Plus d'info ici

CGCV

le CGCV (Centre de Gestion des Colonies de Vacances) est expert dans la création et l'organisation d'Accueils Collectifs de Mineurs (colonies, centres, camps et séjours de vacances) et de Voyages Scolaires Éducatifs (classes de découverte, classes de mer, voyages et sorties scolaires), ouverts aux enfants et jeunes de 5 à 17 ans.
Plus d'informations ici

petit guide réalisé par Cfdt: Voies Navigables de France

Août 2025