

Juin 2025



Dans ce numéro :

P1. Edito, Congés, notre droit

P2. Congés, nos droits
Tous les congés existants
Compte épargne temps

P3. Maladie

P4. Congés bonifiés
Zoom terrain
Conclusion



**NE RESTEZ
PAS ISOLÉS !**

Un syndicat n'est rien
sans ses adhérents,
syndiquez-vous à la
CGT Finances
Publiques

L'Etincelle

Spécial congés

Congés : notre droit, pas leur générosité !

Une piquêre de rappel s'impose :

Les congés sont un droit pour chaque agent public, pas une faveur accordée selon l'humeur du chef de service !

Il n'existe aucune règle imposant la présence de 50% des effectifs pendant les vacances scolaires.

Les fameuses "zones rouges" ou "zones oranges" sont enterrées : la Direction elle-même a proscrit ces pratiques, qui relevaient d'une époque révolue.

Aujourd'hui, seule la notion de "présence suffisante" pour garantir la continuité du Service Public prévaut.

Et soyons clairs : continuité du service ne veut pas dire maintien à tout prix d'un service "plein", mais simplement que les missions essentielles puissent être assurées.

Si cette continuité est garantie, il n'y a aucun obstacle à ce que la majorité des agents soient en congés !

Le chef de service n'a pas le droit de bloquer les congés par simple convenance :

Tout refus doit être motivé, de manière précise et argumentée. Agiter la "nécessité de service" sans explication n'a aucune valeur.

Nous exigeons donc que les droits des agents soient pleinement respectés.

Nous refusons que des consignes tacites, sans aucun fondement juridique, viennent une nouvelle fois limiter la possibilité pour chacun de prendre ses congés, notamment pour cette période estivale.

La CGT FIP 91 appelle les agents à faire valoir leur droit au repos et restera aux côtés de toutes celles et ceux qui rencontreraient des difficultés.

Aucun recul, aucune intimidation : nos droits, nous les ferons respecter !



1. Congés : nos droits, pas une variable d'ajustement

À la DGFIP, les droits à congés sont souvent grignotés par la pression hiérarchique, les injonctions contradictoires, et la logique de "continuité de service" qui masque une sous-dotation chronique.

Pourtant, les congés ne sont pas un luxe : ce sont des droits statutaires, protecteurs, et indispensables à l'équilibre de vie et à la santé au travail.

Rappels essentiels

Aucun texte n'impose 50 % de présence pendant les vacances scolaires.

Les chefs de service ne peuvent pas refuser un congé sans motivation écrite.

Le refus doit être justifié par des nécessités de service réelles, pas par habitude ou convenance.

Les agents à temps partiel, en télétravail, ou en situation de handicap conservent leurs droits pleins.

Ce que la CGT revendique :

- Le respect plein et entier des droits à congés pour tous.
- L'arrêt des pressions déguisées sur les demandes de congés.
- Des effectifs suffisants pour permettre les prises de congés sans culpabilisation.
- Une transparence totale dans l'organisation des permanences.

2. Tous les congés existants : connaître, c'est exiger

La DGFIP offre une palette de congés statutaires et exceptionnels, souvent méconnus.

Les chefs de service, eux, les connaissent très bien... surtout pour les contourner. Informer les agents, c'est leur permettre de se défendre.

Congés statutaires :

- **Congés annuels** : 32 jours ouvrés.
- **ARTT** : variable selon le temps de travail (36h12 : 0 jour, 37h30 : 7 jours, 38h : 10 jours, 38h30 : 12 jours, *(après déduction de la journée de solidarité)*).
- **Journées de fractionnement** : Un agent peut bénéficier de 2 jours supplémentaires de congé s'il prend au moins 5 jours en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, 1 jour lorsqu'entre 3 et 4 jours de congés annuels sont pris dans les mêmes conditions. Le droit au fractionnement est automatique, sauf si l'agent refuse de prendre ses congés sur cette période.

Congés exceptionnels :

- Mariage, PACS, décès, déménagement, garde d'enfants malades, etc.
- Les durées sont fixées par circulaire. Toute réduction est illégale.

Congés spécifiques :

- Formation syndicale, de droit ou de stage
- Formation professionnelle (CPF, CFP)
- Congé parental, de présence parentale ou pour solidarité familiale

Report des congés :

Les congés annuels ou ARTT doivent être pris dans l'année, mais peuvent être reportés sur l'année suivante sauf autorisation exceptionnelle donnée par le chef de service. **Toutefois, un report de 5 jours est admis jusqu'au dernier jour des vacances scolaires de printemps de la dernière zone.**

En cas d'empêchement (maladie, maternité...), ce report peut être prolongé.

Ce que la CGT revendique :

- Une note de service exhaustive envoyée annuellement à tous les agents.
- L'automatisme des jours de fractionnement.
- L'égalité de traitement entre services.
- La réduction du temps de travail à 32h hebdomadaires sans perte de salaire, pour une meilleure qualité de vie au travail.

3. Compte Épargne Temps (CET) : capitaliser du temps pour demain

Le **Compte Épargne-Temps (CET)** permet à chaque agent de mettre de côté des jours de congés ou de RTT non utilisés pour une utilisation future, selon les besoins.

Alimentation du CET : Jusqu'à 10 jours par an peuvent être versés (congés annuels ou ARTT non pris). Le CET peut contenir jusqu'à 60 jours maximum.

Gestion : Le CET doit être géré en fin d'année via SIRHIUS RH, avec une date limite fixée au 31 janvier de l'année suivante. Passé cette date, les jours non versés sont perdus. Cette gestion administrative laisse souvent trop peu de marge aux agents, ce qui peut entraîner des pertes de jours accumulés.

CET : n'oubliez pas d'opter chaque année !

Le Compte Épargne-Temps (CET) permet de stocker des jours de congés non pris (congés annuels au-delà du 20e jour.

Mais attention : l'alimentation n'est pas automatique ! Chaque année, il faut opter avant la date limite fixée localement.

Utilisation du CET : 3 options à partir du 16e jour

Lorsque ton CET dépasse 15 jours, tu dois choisir chaque année entre :

1. **Maintien sur le CET** (option pérenne) : les jours restent sur ton CET, utilisables plus tard sous forme de congés (repos, fin de carrière...).

2. **Indemnisation financière** : Tu peux choisir de monétiser les jours au-delà du 15e. Le montant dépend du grade et de la catégorie.
3. **RAFP** : Retraite Additionnelle de la Fonction Publique : tu peux convertir ces jours en points retraite. Ils alimentent ta RAFP, une retraite complémentaire versée en plus de la pension de base.

Ce que la CGT revendique :

- Augmentation du plafond CET à 90 jours, pour mieux gérer la fin de carrière ou les aléas de vie
- Extension de la période de versement du CET, pour ne pas perdre des jours par des dates limites trop strictes.

La CGT revendique : Plus de temps pour souffler et une gestion des congés respectueuse des droits des agents et des réalités du terrain

4. Maladie : ne pas subir une double peine

Vous tombez malade pendant vos congés ? À la DGFIP, ce n'est pas toujours considéré... sauf si vous connaissez vos droits.

Le droit européen est clair : chaque agent a droit à un repos effectif. Si une maladie vous empêche de jouir de ce repos, vos congés doivent être reportés. La Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) l'a rappelé dans plusieurs arrêts (Schultz-Hoff, KHS) : peu importe que l'arrêt soit prescrit avant ou pendant les congés. Ce qui compte, c'est l'incapacité réelle à profiter du repos.

Mais l'administration française continue de limiter ce droit, en refusant le report si la maladie survient « trop tard » pendant les congés ou si l'arrêt ne commence pas dès le premier jour. Une lecture restrictive injustifiée, contraire aux engagements européens de la France.

La CGT revendique :

- Le respect du droit au repos effectif, sans condition de date de début d'arrêt ;
- Le report automatique des congés non pris pour cause de maladie médicalement constatée ;
- La fin des pratiques locales de refus systématique injustifiées.

En cas de maladie pendant vos congés :

1. Consultez un médecin et faites établir un arrêt.
2. Transmettez-le à votre service RH dans les 48 h.
3. Faites une demande écrite de report des congés concernés.

Ne laissez pas l'administration vous priver deux fois de votre droit au repos. La CGT est là pour vous accompagner.

Les droits :

- **Congé maladie ordinaire (CMO)** : 90 jours à plein traitement, puis 90 jours à demi-traitement.

Jusqu'à 1 an maximum, renouvelable.

L'arrêt est prescrit par un médecin et transmis à l'administration sous 48h.

- Congé longue maladie (CLM) :

Sous conditions médicales et avis de la commission de réforme.

Durée : jusqu'à 3 ans.

Traitement maintenu à plein taux pendant un an, puis demi-traitement.

Un agent public qui tombe malade pendant une période de congé annuel peut demander le report des jours de congés annuels qui coïncident avec le congé de maladie.

- Congé longue durée (CLD) : sous conditions médicales,

Durée 5 ans maximum, dont 3 ans à plein traitement.

- Congé pour accident de service / maladie professionnelle :

Traitement intégral, sans limitation de durée.

Ce que la CGT revendique :

- La suppression des jours de carence injustes et pénalisants, qui frappent les agents malades
- Le maintien à 100 % du traitement dès le 1^{er} jour.
- Le maintien intégral du traitement au-delà des 90 jours de CMO, pour éviter l'effet dramatique du demi-traitement.
- Un accompagnement humain et non culpabilisant des agents en arrêt, pas de pression.

Une reconnaissance plus large de la maladie professionnelle, notamment en cas de burn-out ou d'accidents psychiques liés au travail.

5. Congés bonifiés : un droit, pas une faveur

Trop souvent perçus comme une “faveur”, les congés bonifiés sont un droit fondé sur la continuité territoriale, reconnu par le statut général. Leur recentrage en 2020 a réduit leur portée, mais le droit reste.

Ce que dit la réglementation :

- Les congés bonifiés s’appliquent aux originaires d’Outre-mer, sous conditions d’ancienneté et de résidence.

- Le recentrage ne supprime pas le droit : il le restreint, mais les agents peuvent encore y prétendre.

Ce que la CGT revendique :

- Le rétablissement du droit antérieur.
 - La prise en compte des attaches familiales réelles.
 - L’égalité d’accès, y compris pour les agents contractuels.
-

6. Zoom terrain

5 idées fausses qu’on entend encore trop souvent

- “Il faut 50% de présence pendant les vacances” → **Faux !**
 - “Le chef peut refuser sans se justifier” → **Illégal !**
- “Si tu poses pas tes congés, tu les perds !” → **Pas si c’est empêché.**
- “Les récup, c’est pour les chefs” → **Non : tout dépassement doit être reconnu.**
- “C’est comme dans le privé” → **Non : le statut public nous protège.**

ce que dit la loi / Ce que fait la hiérarchie

Le droit	La réalité trop fréquente
Droit au congé annuel et ARTT	Pressions pour ne pas poser “trop longtemps”
Refus motivé exigé	Refus verbaux, sans explication
Récupérations pour heures dépassées	Non reconnues, ignorées
Pas de zones rouges	Maintien de quotas officiels

Ce qui coince / Ce que nous revendiquons

Blocage	Blocages concrets	Revendication CGT
Refus de congé	“On est déjà trop peu cet été”	Droit opposable + refus motivé
Récupérations ignorées	IR, permanences, horaires tardifs	Récup automatique validée
Demi-traitement après 90j	Agents fragilisés financièrement	Maintien du plein traitement
Inégalités parentales	Second parent = moins de droits	Égalité totale des congés parentaux

7. Conclusion : congés, un droit à défendre ensemble

Les congés ne sont pas un confort à négocier. Ce sont des droits statutaires, conquis par la lutte collective, et qui garantissent un équilibre de vie, une santé durable et une reconnaissance du travail.

La CGT Finances Publiques continuera à :

- Informer les agents sur leurs droits,
- Dénoncer les abus et illégalités,
- Porter des revendications collectives pour tous,
- Organiser la riposte syndicale si nécessaire.

Rejoignez-nous. Résister, c’est déjà reprendre la main. Ne restez pas isolés,

SYNDIQUEZ-VOUS à la CGT !

cgt.ddfip91@dgfip.finances.gouv.fr

Toutes les informations du syndicat sur notre site internet :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/91/http://www.financespubliques.cgt.fr/>