

*Le point
sur...*

... Les droits des agents originaires d'Outre-mer

Textes de référence :

- ◆ Décret 78-399 du 20-3-1978 : Prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés
- ◆ Circulaire d'application du 16-8-1978
- ◆ Circulaire du 5 novembre 1980 : définition de la notion de résidence habituelle
- ◆ Circulaire FP/7 n° 1729 et 2^E n° 100 du 13-11-1989 : Rémunération des fonctionnaires en congé bonifié
- ◆ Décret 2001-1225 du 20-12-2001 : primes spécifique d'installation
- ◆ Décret 2001-1226 du 20-12-2001 : Indemnité particulière de sujétion et d'installation. Ce décret s'applique au 01/01/2002 pour une durée de 5 ans.
- ◆ Circulaire d'application n° 2D-02-3802 – DGAFP/7 n° 2032 du 4-10-2002
- ◆ Circulaire n° 2D-04-394 et DGAFP/7 n° 2069 du 1-3-2004 : extension aux stagiaires
- ◆ Circulaire FP 2129 du 3-1-2007 : conditions d'attribution des congés bonifiés

I – LES CONGES BONIFIES

Ce régime permet à des fonctionnaires, sous certaines conditions, de bénéficier d'une bonification de jours de congés, pouvant s'accompagner d'un indemnité de vie chère, ainsi que d'une prise en charge des frais de voyage, pour se rendre sur le lieu de leur résidence habituelle au titre de leurs congés annuels.

A – Bénéficiaires

Les fonctionnaires originaires d'un DOM ou de St Pierre et Miquelon affectés en métropole.

Les fonctionnaires originaires de France métropolitaine en fonction dans un DOM ou à Saint Pierre et Miquelon.

La Guadeloupe et la Martinique sont considérés comme formant un même DOM et les échanges entre ces deux départements sont écartés de ces dispositions

B – Conditions d'octroi

- **Avoir effectué 36 mois de service effectif ininterrompu**

Toutefois, cette durée est portée à soixante mois pour les personnels exerçant leurs fonctions dans le département d'Outre-Mer où ils ont

leur résidence habituelle.

La durée de congé bonifié (soixante-cinq jours consécutifs) est incluse dans les durées minimales mentionnées ci-dessus. En conséquence, un agent peut bénéficier d'un congé bonifié à partir du 1er jour du 35e mois de service.

Les congés de maladie, de longue maladie, de maternité ou d'adoption, le congé d'éducation ouvrière, les congés annuels et bonifications sont assimilés à des périodes d'activité.

Il en est de même pour les périodes de travail à temps partiel.

Toute période de disponibilité ou de congé parental interrompt la durée de service ininterrompu requise.

Toute période passée en position sous les drapeaux de même que le C.L.D. suspend l'acquisition des droits.

- **La « résidence habituelle » invoquée doit être le territoire où se trouve le « centre de ses intérêts matériels et moraux ».**

Lorsque l'agent demande à bénéficier d'un congé bonifié, il lui appartient d'apporter la preuve du lieu d'implantation de sa résidence habituelle.

Cette preuve, de même que le contrôle effectué par l'administration, doit porter sur les critères énumérés ci-après, seuls susceptibles d'établir la réalité des intérêts moraux et matériels déclarés :

- le lieu de naissance ;
- le domicile des père et mère ou à défaut des parents les plus proches ;

- le lieu de scolarité ;
- le domicile avant l'entrée dans l'administration ;
- le bénéficiaire antérieur d'un congé bonifié ;
- les affectations professionnelles ou administratives ayant précédé l'affectation actuelle ;
- tous autres éléments d'appréciation pouvant en tout état de cause être utiles aux gestionnaires (biens fonciers, inscription sur les listes électorales, etc.).

Ces critères n'ont pas un caractère exhaustif et plusieurs, qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner, selon les circonstances propres à chaque situation.

Les critères ne sont pas non plus cumulatifs. La circulaire du 3 Janvier 2007 rappelle qu'il s'agit d'un droit et que le principe retenu par les gestionnaires doit être celui de la recherche d'un faisceau d'indices permettant son application et non de la refuser en raison de l'absence de tel ou tel critère.

C - Possibilités de report et d'anticipation

Le report s'opère dans la limite de deux ans et de quatre ans pour les agents qui doivent accomplir respectivement trente six et soixante mois de service. Il n'entraîne aucune majoration de la bonification.

Même dans l'hypothèse où l'agent diffère son congé bonifié, il commence à acquérir de nouveaux droits à congé bonifié à partir du 1er jour du 37ème ou du 61ème mois de service.

En tout état de cause, l'agent ne pourra bénéficier d'un nouveau congé bonifié qu'à l'expiration d'un délai de douze mois à compter du dernier jour du congé précédent.

L'administration peut autoriser les agents ayant à charge des enfants en cours de scolarité à anticiper, dans la limite de quatre mois, la date de leur départ en congé lorsque cette anticipation permet aux agents de faire coïncider leur congé bonifié avec les grandes vacances scolaires.

Les intéressés devront alors achever leur période de service ininterrompu de trente-six ou soixante mois avant de recommencer à acquérir des droits à congé bonifié.

D - Durée du congé

Lorsque l'intéressé bénéficie de la prise en charge par l'Etat des frais d'un voyage de congé et si les nécessités du service ne s'y opposent pas, une bonification de congé d'une durée maximale de 30 jours consécutifs s'ajoute au congé annuel.

Les samedis, dimanches et jours fériés sont inclus. La bonification ne peut donc que suivre le congé annuel. La durée maximale est donc fixée à 65 jours consécutifs.

Le bénéficiaire du congé perd tout droit à la bonification ou à la fraction de bonification non utilisée. Le reliquat ne pourra en aucun cas être utilisé par l'agent à son retour dans son poste d'affectation comme congé supplémentaire.

La durée du voyage est imputée sur la durée du congé ou sur celle de la bonification.

L'autorité compétente peut accorder tout ou partie de la bonification pour tenir compte des nécessités de service, notamment lorsque les demandes de congés sont concentrées sur une même période.

E - Incidences des positions sur la durée du séjour

L'agent continue à acquérir des droits à congés bonifiés durant les congés maladie - longue maladie - de maternité ou d'adoption - de paternité - pour formation syndicale - « cadre jeunesse » et annuels.

Le congé pour accident de travail ne suspend pas l'acquisition du droit à congés bonifiés.

Sont considérées comme positions à caractère interruptif : la mise en disponibilité, le congé de longue durée, le congé parental, le détachement et la position hors cadre.

F - Avantages liés aux congés bonifiés

a - Prise en charge des frais de voyage

Le trajet AR par avion est pris en charge

- à 100% pour les agents : métropolitains affectés dans un DOM originaires de DOM affectés en métropole ou dans un autre DOM
- à 50% (ou 100% au bout de 120 mois) pour des séjours en France d'agents affectés dans le DOM où ils ont leur résidence habituelle.

A noter que le poids total des bagages transportés par voyage ne peut excéder 40 kg par personne.

Lorsque le conjoint n'est pas fonctionnaire, ses frais peuvent être pris en charge à condition que ses ressources ne soient pas supérieures à l'indice brut 340 (traitement + primes...) pendant les 12 mois qui précèdent.

Le décret n° 85-257 du 19 février 1985 précise que le fonctionnaire qui a bénéficié de la prise en charge des frais de voyage occasionnés par la maladie ou le stage ne peut pas prétendre au remboursement des frais de voyage de congés bonifiés au cours de la même année.

b - rémunérations supplémentaires versées sous formes d'indemnité de vie chère

- Bénéficiaires

Les agents en fonction à la Martinique, à la Guadeloupe, en Guyane et à la Réunion, pendant leurs périodes de services et leurs congés bonifiés,

Les agents originaires de ces départements en service en métropole, pendant leurs congés bonifiés.

- Eléments permanents de la rémunération

Ce sont :

le traitement indiciaire

l'indemnité de résidence

le cas échéant, le supplément familial et les prestations familiales.

Zig-zag dans le droit

- **Majoration spéciale de 25%**
Elle est calculée sur le traitement indiciaire de base et non soumise à retenue pour pension civile ni à cotisation Sécurité Sociale.
- **Complément temporaire de traitement**
Il est calculé sur le traitement indiciaire de base
taux : 15% (Martinique, Guadeloupe, Guyane).
taux : 10% (La Réunion).
- **Indexation concernant la Réunion**
Les éléments de rémunération susvisés sont payés en francs C.F.A. et multipliés par un index de correction, fixé à 1,138 depuis le 1/11/79, et accordé aux seuls agents en service à La Réunion ou durant leurs congés bonifiés passés exceptionnellement sur place.
- **Rémunérations pendant les congés : versement de la majoration de traitement**
L'agent en congé annuel a droit à sa rémunération d'activité sans considération du lieu où il passera son congé.
Dès lors il peut prétendre à la majoration spéciale de traitement même si le congé est passé en dehors du DOM d'affectation.
En revanche pendant la durée du congé bonifié, l'agent perçoit le traitement auquel il peut prétendre au lieu de son congé.
Ainsi la majoration n'est pas versée à l'agent en fonction dans un DOM passant son congé bonifié en Métropole ; au contraire celui qui est en congé bonifié dans son DOM d'origine bénéficie de la majoration attachée au DOM dans lequel il est en congé.

II – PRIME SPECIFIQUE D'INSTALLATION

Elle s'applique aux fonctionnaires dont la notification d'affectation est postérieure au 1er janvier 2002

A - Bénéficiaires

Les fonctionnaires, titulaires ou stagiaires, affectés dans un DOM, qui reçoivent une **première affectation en métropole** à la suite d'une mutation ou d'une promotion, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de service.

Les fonctionnaires dont la **résidence familiale** se situe dans un DOM et qui sont affectés en métropole à la suite de leur entrée dans l'administration, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de service.

B – Montant

Est égale à 12 mois du traitement indiciaire de base de l'agent.

Assiette à retenir : le traitement brut indiciaire de base à l'exclusion de la NBI et de toute bonification indiciaire.

En cas d'exercice à temps partiel, le montant de la prime est proratisé en fonction de la durée du temps de travail accompli par l'intéressé (80 %, 70 %, 50 %... d'un temps plein) à l'échéance de chacune des fractions suivant les règles applicables au traitement. Ainsi, en cas de services représentant 80 ou 90 % du temps plein, la fraction est égale respectivement aux six septièmes ou aux 32/35es de la prime.

Payable en 3 fractions égales :

- ❑ La 1ère lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouveau poste
- ❑ La 2ème au début de la troisième année de service
- ❑ La 3ème au bout de quatre ans de service

Le taux de chacune des fractions est égale à 4 mois du traitement indiciaire de base perçu par la fonctionnaire à la date à laquelle chaque fraction devient payable.

C – Majoration

Chacune des 3 fractions est majorée de 10% pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un PACS et de 5% par enfant à charge si ceux-ci sont

arrivés au moment du versement des fractions.

Si le conjoint, concubin ou partenaire de PACS a droit à la prime spécifique d'installation, il n'est dû qu'une seule majoration par enfant à charge de 5 %, liquidée sur le traitement indiciaire de base le plus favorable.

D - Cas du couple de fonctionnaires

Si les deux fonctionnaires mariés, concubins ou partenaires d'un PACS sont affectés en métropole, ils ne peuvent cumuler les 2 primes spécifiques d'installation.

La prime spécifique d'installation et les majorations sont attribuées à celui des 2 fonctionnaires qui bénéficie du traitement indiciaire de base le plus favorable.

Ces règles de non-cumul s'appliquent même s'ils sont affectés dans 2 départements différents de la métropole.

E – Cas de reversement

● Non titularisation du fonctionnaire stagiaire

Il doit rembourser la fraction de la prime qui lui a été versée.

● Cessation de fonctions motivée par les besoins du service ou des raisons médicales

- ◆ Lorsque le départ de l'agent intervient au cours des deux premières années du séjour : aucune retenue n'est effectuée sur la première fraction ; les 2e et 3e fractions ne sont pas dues.
- ◆ Lorsque le départ de l'agent intervient au cours des deux dernières années du séjour : la 1re et la 2e fractions sont acquises.

La 3e fraction n'est pas due si le séjour est d'une durée inférieure à trois ans (1 095 jours au plus). Elle est proratisée si le séjour est d'une durée supérieure à trois ans : cette proratisation, qui dépend des services effectués, est calculée par jours de présence au-delà de la 3e année, sur la base de 365 jours.

● Cessation de fonctions à la demande de l'agent ou pour motif disciplinaire

- Si le départ de l'agent intervient au cours des deux premières années : la première fraction est acquise au prorata de la durée des services effectués à compter de la date d'installation, sur la base de 730 jours ; les 2e et 3e fractions ne sont pas dues.
- Si le départ de l'agent intervient au cours de la 3e année : la 1re fraction est définitivement acquise et la 2e fraction est calculée au prorata de la durée des services effectués à compter de la date d'échéance de la 2e fraction (premier jour de la 3e année) sur la base de 730 jours. La 3e fraction n'est pas due.
- Si le départ de l'agent intervient au cours de la 4e année : la 1re et la 2e fractions sont dues et la 3e fraction est calculée au prorata des services effectués par jours de présence au-delà de la 3e année sur la base de 365 jours.

La prime spécifique d'installation n'est pas cumulable avec la prime spéciale d'installation instituée par le Décret du 24-4-1989.

Payable en 3 fractions :

- la 1ère de six mois de traitement lors de l'installation du fonctionnaire dans son nouveau poste
- la 2ème de 5 mois de traitement au début de la troisième année de service
- la 3ème de 5 mois de traitement au bout de 4 ans de service.

Le traitement indiciaire à considérer est celui perçu par le fonctionnaire à la date à laquelle chaque fraction devient payable. Une affectation ouvrant droit à l'indemnité ne peut être sollicitée qu'à l'issue d'une affectation d'une durée minimale de 2 ans hors de la Guyane et des îles de St Martin et de St Barthélémy.

C – Majoration – Cas d'un couple de fonctionnaires - Reversement

Se reporter à la prime spécifique d'installation.

D- Les deux indemnités (primes spécifique d'installation et indemnités particulière de sujétion) **ne sont pas cumulables.**

IV – AVANCES SUR TRAITEMENT

A l'occasion de leur affectation de Métropole dans un DOM ou vice versa, les agents en instance de départ peuvent bénéficier d'une avance de traitement égale au maximum à deux mois de traitement budgétaire, dégage de tout accessoire, avance accordée par les T.P.G. Nous conseillons aux agents de demander ces avances.

Les sommes avancées sont mentionnées sur le certificat de cessation de paiement délivré aux agents lors de leur départ. Les avances sont précomptées sur les appointements mensuels des bénéficiaires à raison d'un sixième de leur montant pour chaque mois.

Le 1er précompte est opéré à la fin du mois qui suit l'arrivée au poste d'affectation.

Sommaire :

Actu.

Le 8 février, un moment incontournable p 2

Ça bouge dans la Fonction Publique p 3

V comme victoire p 5

Protection sociale

PSC, contre la marchandisation p 6

ERAFP p 7

Fonction publique

La Fonction Publique de l'État p 8

Le Dossier

L'impôt p 11

Retraites

Sur la revalorisation des pensions p 16

Le COR plaide pour de nouveaux reculs ! p 18

Vie syndicale

Renforcer la CGT p 19

Zig-zag dans le droit

Les droits des agents d'Outre-mer p 20

III – INDEMNITE PARTICULIERE DE SUJETION ET D'INSTALLATION

A - Bénéficiaires

Fonctionnaires, titulaires et stagiaires, affectés en Guyane et dans les îles de St Martin et de St Barthélémy du département de la Guadeloupe, s'ils y accomplissent une durée minimale de 4 années consécutives de service.

Elle est versée aux fonctionnaires dont la précédente résidence administrative était située hors de la Guyane et des îles de St Martin et de St Barthélémy.

B - Montant

Est égal à 16 mois du traitement indiciaire de base de l'agent.

Rédaction : UGFF
 263 rue de Paris - Case 542
 93514 MONTREUIL CEDEX
 Tél. : 01.48.18.82.31 Fax : 01.48.18.82.11
 Mél : ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr
 Directeur de la publication :
Bernard Branche
 N° Commission Paritaire : 0907 S 06197
 Prix : 1,5 €

Réalisation :



4, rue Saint Lubin - 45300 Yèvre-le-Châtel
 Publicom91@wanadoo.fr
 Tél. : 02 38 32 50 06 - Fax : 02 38 32 50 07