

COLLECTIF DOM-TOM



cg **VINATIER**



Guide

Congés Bonifiés



Les congés bonifiés : un droit légitime.

Congés bonifiés, majorations de traitements, primes d'installations, primes d'éloignements, logements de fonctions et autres indemnités spécifiques ont été instaurés en 1910 par le gouvernement français. Ils permettaient le séjour des fonctionnaires originaires de l'hexagone affectés dans les colonies et servaient d'instruments de domination et d'asservissement.

Par exemple :

- *La prime de vie chère est alors connue sous le vocable de supplément colonial de traitement.*
- *L'indemnité d'éloignement est de 12 mois de traitement indiciaire brut (16 mois en Guyane).*
- *Le régime des congés était un congé administratif de 6 mois tous les trois ans accordés aux fonctionnaires en poste en outre-mer, leur permettant de revenir en France.*

Les autres fonctionnaires originaires de l'outre-mer qui faisaient le même travail que leurs collègues de l'hexagone ont toujours revendiqué légitimement ces mêmes droits.

Ce n'est qu'après de dures batailles syndicales qu'ils ont pu arracher en 1946, le principe de ces droits ; la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et la Réunion étant devenues statutairement des départements.

Mais la mise en application se fit bien plus tard à la suite de trois grandes grèves :

- *Grève de 1947*
- *Grève de 1 mois en 1950*
- *Grève de plusieurs mois déclenchée le 15 mai 1953*

Cependant, les fonctionnaires originaires d'outre-mer ne perçoivent, dans leur majorité, que 2 avantages :

- *L'indemnité de vie chère de 40%*
- *Le congé administratif devenu depuis 1978 Congé bonifié*

En effet, les fonctionnaires originaires de l'outre-mer vivant au pays ont accepté, par solidarité avec les fonctionnaires vivant en France et luttant, eux-aussi, pour le droit au maintien de leur lien familial, une réduction importante de leurs congés administratifs :

- *Transformation de 6 mois de congé en 30 jours de bonifications*
- *Voyage payé à 50%*
- *Perte de l'indemnité de vie chère durant leur séjour en congés bonifiés en France.*

C'est ainsi que les fonctionnaires de l'état originaires d'outre-mer vivant en France ont pu obtenir la satisfaction d'une partie de leurs revendications :

- *Un voyage payé tous les trois ans*
- *Un congé de 65 jours (jours fériés et dimanche compris)*
- *L'indemnité de vie chère de 40% durant le séjour*
- *15 kg de bagages supplémentaires*

Les textes prévoient que la prime d'éloignement soit également versée aux originaires de l'outre-mer qui reçoivent une affectation en France hexagonale ou qui sont embauchés durant les 2 années qui suivent leur arrivée dans l'hexagone.

Le congé bonifié n'est pas un privilège : c'est un droit légitime !



REGLES GENERALES D'ATTRIBUTION D'UN CONGE BONIFIE

1. CRITERES D'OCTROI DU CONGE BONIFIE

1.1 Conditions liées à la situation personnelle de l'agent

1.2 Détermination du lieu de résidence habituelle

2. CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE BONIFIE

2.1 Périodicité d'un congé bonifié

2.1.1 Durée minimale de service ininterrompu

2.1.2 Détermination des droits en cas d'interruption de service

- Absences rémunérées

- Absences non rémunérées

- Détachement

- Mise à disposition

2.2 Durée du congé bonifié

2.2.1 Durée maximale et durée minimale

2.2.2 Délais de route

2.2.3 Congé de maladie et congés bonifiés

2.3 Date d'ouverture des droits

2.3.1 Dispositions générales

2.3.2 Anticipation

2.3.3 Report

3. MODALITES DES FRAIS DE TRANSPORT, DE BAGAGES ET DE MAJORATION DE TRAITEMENT

3.1 Prise en charge des frais de transport

3.1.1 Dispositions générales

3.1.2 Conditions à remplir pour la prise en charge de la famille

- Conjoint

- Concubin

- Partenaire lié par un PACS

- Ressources

- Enfants

- Cas particuliers

3.2 Prise en charge des frais de bagages

3.3 Indemnité de vie chère (majoration de traitement).....

ANNEXE 1

- pièces justificatives

1 - Documents à fournir pour l'étude des droits

2 - Documents à fournir pour les ayants-droit.....

ANNEXE 2

Liste des causes de suspension et des causes d'interruption de service.

La mise en place des congés bonifiés s'appuie sur le décret n°87-482 du 1^{er} juillet 1987 relatif aux congés bonifiés des fonctionnaires hospitaliers en service sur le territoire européen de la France, dont la résidence habituelle est dans un département d'outre-mer et sur la circulaire d'application DH/8D n°193 du 8 juillet 1987, et sur une concertation avec les organisations syndicales représentatives de l'institution

REGLES GENERALES D'ATTRIBUTION D'UN CONGE BONIFIE

Les fonctionnaires hospitaliers originaires des départements d'outre mer exerçant en métropole sont soumis au régime des congés annuels de droit commun. Après avoir accompli une durée de service ininterrompu de 3 ans, ils peuvent prétendre, en plus de leur droit à congé annuel, à une bonification de 30 jours consécutifs, l'année de leur départ.

L'Administration prend en charge les frais de voyage de l'agent, du conjoint ou du partenaire d'un PACS, ou du concubin et des enfants à charge sous certaines conditions.

L'agent perçoit une majoration de traitement pour vie chère dont le taux est modulé en fonction du lieu de destination.

Le congé bonifié est accordé sous réserve des nécessités de service.

1. - CRITERES D'OCTROI DES CONGES BONIFIES

1.1 - Conditions liées à la situation personnelle de l'agent

Etre titulaire : les services accomplis en qualité d'auxiliaire, vacataire ou contractuel avant la date d'effet de la titularisation de l'agent ou de sa nomination en qualité de stagiaire n'entrent pas en compte dans le calcul des durées de service requises pour ouvrir droit au congé bonifié.

Lorsqu'un agent prend ses fonctions dans la fonction publique hospitalière par voie de mutation ou de détachement, ses services antérieurs sont pris en compte pour le calcul de ses droits à congé bonifié, à condition qu'il n'y ait pas d'interruption de services entre son administration d'origine et sa date de recrutement dans la fonction publique hospitalière.

Agents concernés : les dispositions de la présente instruction s'appliquent aux fonctionnaires hospitaliers en activité et ayant 3 ans de services ininterrompus à la nomination en qualité de stagiaire ou de titulaire s'il n'y a pas eu de date de stage ;

ils doivent être originaires des départements d'outre mer, exercer leurs fonctions en métropole et leur résidence habituelle doit se situer dans un département d'outre mer.

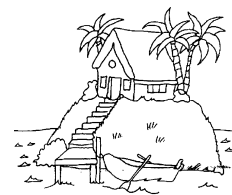
Les fonctionnaires exerçant leurs fonctions à temps partiel ont également droit à des congés bonifiés, dans les mêmes conditions que les agents à temps plein.

Les départements d'outre mer concernés sont :

- La Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte

Par ailleurs, à titre dérogatoire, il a été retenu de continuer à maintenir le bénéfice de l'octroi aux congés bonifiés pour les agents originaires de St Pierre et Miquelon.

Le lieu de résidence habituelle est celui où se trouve le centre des intérêts moraux et matériels du fonctionnaire hospitalier concerné.



1.2 - Détermination du lieu de résidence habituelle

C'est la notion de résidence habituelle qui commande l'application du régime des congés bonifiés.

Ce régime ne peut, en fait, bénéficier qu'aux fonctionnaires hospitaliers que l'exercice de leurs fonctions tient éloignés de leur résidence habituelle dans un D.O.M.

Lorsque l'agent demande à bénéficier d'un congé bonifié, il lui appartiendra d'apporter la preuve à l'autorité investie du pouvoir de nomination du lieu d'implantation de sa résidence habituelle. Il convient de souligner la différence existant entre la notion de résidence habituelle et celle du domicile. Cette preuve s'établira d'après les critères ci-après.

Ceux-ci n'ont pas de caractère exhaustif, ni nécessairement cumulatif et plusieurs d'entre eux qui ne seraient pas à eux seuls déterminants, peuvent se combiner sous le contrôle de la juridiction compétente, selon les circonstances propres à chaque espèce.

- Domicile des père et mère ou, à défaut, des proches parents (frère, sœur, grands-parents, enfants)
- Biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont l'agent est propriétaire ou locataire
- Domicile avant l'entrée dans une administration
- Lieu de naissance de l'agent
- Bénéfice antérieur d'un congé bonifié ou cumulé
- Tous autres éléments d'appréciation pouvant, en tout état de cause, être utiles aux gestionnaires

Toutes les justifications utiles doivent être fournies.

Ces instructions sont confirmées par la circulaire DH/FH1/98-695 du 26 novembre 1998 qui rappelle que les demandes de congés bonifiés n'étant pas tenues de répondre en même temps et à la fois à tous les critères, elles doivent être examinées par l'autorité investie du pouvoir de nomination, au cas par cas, sur la base d'un faisceau d'indices et non en fonction de l'absence de certains critères.

Lorsque l'agent concerné remplit deux critères parmi ceux énoncés précédemment, il convient d'accorder le congé bonifié.

Toutefois, dans le cas où l'agent ne peut apporter la preuve que d'un seul critère, le dossier doit être étudié attentivement afin de déterminer si l'agent détient bien le centre de ses intérêts moraux et matériels dans le département d'outre-mer et de prendre en compte tous autres éléments d'appréciation pouvant être utiles aux gestionnaires.

Pour cette appréciation, les indices suivants peuvent être pris en compte :

- Le lieu d'accomplissement de la scolarité obligatoire
- Une concession funéraire dans le D.O.M d'origine (ascendants directs)
- Des billets d'avion aller-retour démontrant la fréquence des voyages avec le département d'origine
- La possession d'un compte bancaire ou postal dans le département d'origine démontrant des mouvements avec ce département
- Des factures de téléphone démontrant la fréquence des appels avec le département d'origine

Enfin, la jurisprudence administrative récente a dégagé d'autres critères pouvant servir d'indice à la détermination du centre des intérêts moraux et matériels qui ont été précisés par la note de la fonction publique n° 2129 du 3 janvier 2007, à savoir :

- Le lieu de naissance des enfants
- Les études effectuées sur le département considéré par l'agent et/ou ses enfants
- La fréquence des demandes de changement d'affectation vers le département considéré
- La durée des séjours dans le département considéré

Ces dispositions visent à permettre aux agents qui ont des attaches profondes avec le

département d'outre-mer dont ils sont originaires, de renouer régulièrement avec un environnement familial et culturel dont ils ont dû s'éloigner.

Il appartiendra à l'autorité investie du pouvoir de nomination d'apprécier, en fonction de l'ensemble de ces données, si le centre d'intérêts moraux et matériels se situe bien là où le fonctionnaire le déclare.

En cas de refus il appartient, dans tous les cas, à l'autorité compétente de motiver sa décision en distinguant clairement ce qui relève du droit de l'agent et ce qui résulte de la mise en jeu des nécessités de service.

2. - CONDITIONS D'OCTROI DU CONGE BONIFIE

2.1 - Périodicité d'un congé bonifié

2.1.1 - Durée minimale de service ininterrompu exigée

La durée minimale de service ininterrompu qui ouvre droit à un congé bonifié est fixée à 36 mois.

Cette durée est, en règle générale, calculée à compter de la date de recrutement en qualité de stagiaire ou à compter de la date de titularisation lorsque celle-ci n'est pas précédée d'un stage, en tenant compte également des services antérieurs dans la fonction publique hospitalière lorsqu'un agent prend ses fonctions par voie de mutation ou de détachement.

Les services accomplis en qualité de non stagiaire et de non titulaire ne sont pas comptés dans cette durée de 36 mois.

Le droit au congé bonifié est ouvert au fonctionnaire hospitalier titulaire en activité dès le 1er jour du 35ème mois de service ininterrompu.

La durée du congé bonifié est incluse dans la durée minimale indiquée ci-dessus.

2.1.2 - Détermination des droits à congé bonifié en cas d'interruption du service de 36 mois

Il conviendra de distinguer les absences rémunérées de celles qui ne le sont pas.

Absences rémunérées

Les types de congés suivant n'interrompent pas la continuité des services.

- Congé annuel

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé accident de travail
- Congé de maternité, y compris la période de grossesse pathologique
- Congé d'adoption
- Congé de paternité
- Congé de formation syndicale
- Congé de formation professionnelle

Durant ces congés, l'agent continue à acquérir des droits à congé bonifié.

En revanche, le congé de maladie longue durée suspend l'acquisition des droits. Par conséquent, la période de ce congé maladie s'ajoute à la durée de 36 mois ouvrant droit au congé bonifié.

REMARQUE

L'agent bénéficiaire d'un congé bonifié doit être en activité au moment du départ. En conséquence, un agent en congé de maladie ne peut pas bénéficier ni du voyage, ni de la majoration de traitement. Il en est de même pour les congés de longue maladie, de longue durée et de maternité ou en accident de travail.

Personnel des centres de formation

L'alinéa 3 de l'article 6 du décret du 1er juillet 1987 prévoit que les personnels des centres de formation ne pourront exercer leur droit à congé bonifié que pendant la période de congé applicable à ces centres.

Cette mesure dérogatoire se justifie par l'intérêt qui s'attache au bon déroulement des enseignements. Elle peut conduire, de fait, à retarder ou avancer le départ en congé bonifié.

Absences non rémunérées

Les types de positions suivantes entraînent l'annulation du cycle de 36 mois :

- Exclusion temporaire
- Absence injustifiée
- Position de mise en disponibilité
- Position de mise en congé parental

Pour les absences non rémunérées, une tolérance d'un mois en une ou plusieurs fois peut être admise mais, dans ce cas, la durée de celles-ci s'ajoutera à la durée de 36 mois. Elles sont suspensives.

Au delà de cette tolérance, ces absences entraînent l'annulation des 36 mois de service ininterrompu, et une nouvelle période de 36 mois devra être effectuée à la date de reprise de service pour prétendre à une prise en charge. Elles sont interruptives.

IL CONVIENT NOTAMMENT D'APPELER L'ATTENTION DES AGENTS QUI SOLLICITENT UNE MISE EN POSITION DE DISPONIBILITE OU UN CONGE PARENTAL D'UNE DUREE SUPERIEURE A UN MOIS, SUR L'INCIDENCE DE CELLE-CI SUR LE CYCLE LEUR OUVRANT DROIT A CONGE BONIFIE.

Détachement

Le fonctionnaire détaché est soumis aux règles régissant la fonction qu'il exerce par l'effet de son détachement. Durant cette période, c'est à l'administration d'accueil de prendre en charge le congé bonifié.

Le fonctionnaire originaire d'un D.O.M, détaché de la fonction publique hospitalière peut bénéficier des mêmes avantages et à ce titre se voir accorder un congé bonifié avec prise en charge par l'administration.

Il faut souligner que la prise en charge ne peut être accordée qu'une seule fois par période de 36 mois. Par conséquent, l'agent doit fournir un justificatif de son ancien employeur en précisant la date de sa dernière prise en charge en congé bonifié.

Mise à disposition

C'est la situation de l'agent qui demeure dans son administration d'origine, réputé y occuper un emploi et qui continue à percevoir la rémunération correspondante mais qui effectue son service dans une autre administration que la sienne.

L'administration d'origine est celle qui gère le congé bonifié de l'agent en accord avec l'administration employeur qui autorise les dates de congés.



2. 2 - Durée du congé bonifié

2.2.1- Durée maximale et durée minimale

La bonification de congé d'une durée maximale de 30 jours consécutifs s'ajoute au congé annuel. La durée du congé annuel et celle de la bonification sont consécutives. La durée maximale du congé bonifié est donc fixée à 65 jours consécutifs (repos hebdomadaires et jours fériés compris).

Quelle que soit l'organisation du travail, en repos fixes ou par roulement, la règle des 65 jours consécutifs doit s'appliquer sans aucun dépassement.

Exemple :

Un agent qui a ses repos fixes le samedi et le dimanche, doit positionner son congé bonifié à partir du mardi pour bénéficier de la durée maximale soit 65 jours.

Cette durée maximum s'entend du jour de l'absence du service au jour de reprise des fonctions de l'agent.

Le bénéficiaire du congé bonifié perd tout droit à la bonification ou à la fraction de la bonification non utilisée dans le D.O.M.

Le congé annuel de l'année au cours de laquelle l'agent prend son congé bonifié ne doit pas être fractionné.

Lorsqu'un agent fait valoir son droit à la retraite et a acquis un droit aux congés bonifiés au terme d'une période de 36 mois effectués, il conserve le bénéfice de la période de bonification dont la durée maximale dans ce cas là s'établit à 30 jours consécutifs auxquels il convient d'ajouter le prorata de congés annuels qu'il a acquis au titre de l'année en cours.

Les dispositions prévoyant l'octroi de jours supplémentaires pour congé pris hors saison ne sont pas applicables en l'espèce.

L'agent ayant droit à 65 jours maximum de congé bonifié :

- ne peut donc en aucun cas dépasser ce maximum.
- ne peut choisir de passer moins de 65 jours dans son département d'outre mer sans perdre automatiquement le bénéfice de la bonification ou de la fraction de

bonification non utilisée.

Une tolérance de quatre jours pris en métropole peut lui être accordée sous réserves des nécessités de service, dans la limite des 65 jours consécutifs.

La majoration de traitement est versée pendant la durée du séjour dans le DOM , décomptée du jour exclu du débarquement au jour exclu de l'embarquement .

Différents exemples suivant la situation :

Cas d'un agent qui a une absence de service de 65 jours .

- congés du 01/07/2010 au 03/09/2010 inclus, soit 65 jours.

Date de départ souhaité le 03/07/2010

Date de retour souhaité le 01/09/2010

Durée du séjour : 61 jours

1er exemple :

Les dates de départ et de retour ayant été respectées par la compagnie aérienne soit le 03/07/2010 au 01/09/2010 :

- la durée du séjour est de 61 jours.
- la majoration de traitement lui est versée pour une durée de 59 jours.
- la durée d'absence dans le service est de 65 jours.

2ème exemple :

Les dates de départ et de retour imposées par la compagnie aérienne sont du 04/07/2010 au 28/08/2010 :

- la durée du séjour est de 56 jours.
- La majoration de traitement lui est versée pour une durée de 59 jours , du fait que les dates initiales souhaitées par l'agent sont du 03/07/2010 au 01/09/2010.
- la durée d'absence dans le service est de 65 jours.

En cas de départ différé ou de retour anticipé imputable à la compagnie aérienne, le

congé bonifié est accordé dans son intégralité sans perte de la majoration de traitement par rapport au nombre de jours sollicités.

Néanmoins, si l'agent modifie ses dates de départ ou de retour initiales, la majoration de traitement doit être calculée par rapport à ces nouvelles dates de séjour.

2.2.2. -Délais de route

Les délais de route sont inclus dans la durée du congé bonifié, y compris quand le voyage a lieu par la voie maritime.

2.2.3 - Congé de maladie et congés bonifiés

Rappel de la réglementation en matière de congés annuels :

Il ne peut y avoir de congés annuels ou de congés bonifiés après un congé de maladie ou de maternité que si le médecin du travail déclare l'agent apte à la reprise.

Dans l'hypothèse où un agent est en congé maladie pendant son congé bonifié, il est possible de déterminer avec précision sur quelle partie du congé bonifié doit être imputé le congé maladie en cause. En effet, le bénéficiaire d'un congé bonifié a droit à la totalité de ses congés annuels suivi d'une bonification de 30 jours consécutifs.

Si le congé maladie intervient sur la période correspondant au congé annuel, il convient de substituer pour une durée équivalente, le congé de maladie au congé bonifié. L'agent devra reprendre son service à la date initialement prévue.

La fraction du congé annuel non utilisée ne pourra être accordée en métropole qu'après avoir été expressément autorisée par l'autorité investie du pouvoir de nomination.

En cas de maladie sur la fraction de bonification, l'agent perd tout droit à récupération.

Exemple :

Si l'agent a un arrêt de maladie de 5,10 ou 15 jours sur la période de congé annuel, il pourra récupérer ces jours ultérieurement, mais il perd toute majoration de traitement sur ces jours.

Si l'agent a un arrêt de maladie de 5,10 ou 15 jours sur la période de bonification, il perd tout droit à récupération de ces jours, ainsi que toute majoration de traitement sur ces jours.

2.3 - Date d'ouverture des droits

2.3.1 - Dispositions générales

La durée du congé bonifié est incluse dans la durée minimale de service ininterrompu de 36 mois.

Dès lors, le droit à congé bonifié est acquis à partir du 1er jour du 35ème mois de service ininterrompu.

La période de 36 mois peut supporter certaines exceptions. C'est le cas d'une part, des possibilités d'anticipation et d'autre part, de report.

2.3.2 - Anticipation

Les agents ayant des enfants à charge au sens prévu par la législation sur les prestations familiales, en cours de scolarité, peuvent être autorisés à bénéficier de leur congé bonifié dès le 1er jour du 31ème mois de service ininterrompu, lorsque cette anticipation permet aux intéressés de faire coïncider leur congé bonifié avec les grandes vacances scolaires.

Ils devront à leur retour achever la période de service de 36 mois avant d'acquérir de nouveaux droits.

Les enfants en cours de scolarité dont l'âge est compris entre 6 et 20 ans.

L'anticipation n'est acceptée que dans le cas où l'agent demande la prise en charge de ses enfants lors de son congé bonifié, sinon il doit respecter sa date initiale d'ouverture des droits.

2.3.3 - Report

Les agents ont également la possibilité de différer la date de l'exercice du droit à congé bonifié jusqu'au 1er jour du 59ème mois, si les obligations de service ne s'y opposent pas.

Quelle que soit la date à laquelle l'agent exerce effectivement son droit à congé bonifié, et sous réserve que ce congé soit pris dans la limite réglementaire de report fixé ci-dessus, il commence à acquérir de nouveaux droits à partir du 1er jour du 37ème mois de service.

En tout état de cause, un agent qui a différé son départ en congé bonifié, ne peut bénéficier d'un nouveau congé bonifié qu'à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de sa reprise de fonction à l'issue du congé bonifié précédent.

La durée du congé bonifié est incluse dans la durée minimale indiquée ci-dessus.

Ce délai de 12 mois ne peut être réduit par le jeu des anticipations.

3.- MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORT, DE BAGAGES ET DE MAJORATION DE TRAITEMENT

3.1 - Prise en charge des frais de transport.

3.1.1 - Dispositions générales.

Les fonctionnaires hospitaliers bénéficiaires d'un congé bonifié peuvent prétendre à la prise en charge totale de leurs frais de transport.

Les voyages s'effectuent par voie aérienne sur la base du tarif le plus économique.

La prise en charge des frais de transport concerne le parcours entre l'aéroport international en métropole et l'aéroport international dans le D.O.M.

Les frais de transport à l'intérieur du D.O.M et en métropole ne sont pas pris en charge.

A titre dérogatoire, les agents originaires des dépendances de la Guadeloupe peuvent prétendre au remboursement le plus économique de leurs frais occasionnés pour se rendre dans celles-ci (La Désirade, St Martin, St Barthélémy, Marie-Galante et les Saintes).

Dans ce cas, dès leur retour ils doivent fournir tous les justificatifs originaux prouvant le montant des frais. Ces documents doivent être envoyés par le gestionnaire de l'agent concerné au bureau des congés bonifiés pour effectuer le remboursement.

Les agents bénéficiant d'un congé bonifié peuvent choisir le transport par voie maritime.

Les délais de route sont inclus dans la durée du congé.

Dans ce cas, la fonction publique hospitalière prend alors en charge les frais de voyage dans la limite de la dépense qu'elle aurait supportée si le bénéficiaire avait emprunté la voie aérienne.



3.1.2 - Conditions à remplir pour la prise en charge de la famille.

Les agents bénéficiaires d'un congé bonifié peuvent prétendre à la prise en charge des frais de voyage de leur conjoint ou leur partenaire lié par un PACS, ou leur concubin et leurs enfants à charge dans les conditions suivantes :

CONJOINT

Si l'agent est marié et que le conjoint n'exerce pas de profession ou si, étant salarié, il ne bénéficie pas de la part de son employeur de la prise en charge de ses frais de voyage (une attestation de non prise en charge par l'employeur est à fournir), et à condition que les ressources dudit conjoint soient inférieures ou égales au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340.

CONCUBIN

Si l'agent vit maritalement, l'administration prend en charge les frais de voyage du concubin à condition qu'il y ait un enfant en commun et qu'il n'exerce pas de profession ou si, étant salarié, il ne bénéficie pas de la part de son employeur de la prise en charge de ses frais de voyage (une attestation de non prise en charge par l'employeur est à fournir), et à condition que les ressources dudit concubin soient inférieures ou égales au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340.

PARTENAIRE LIÉ PAR UN PACS

Si l'agent vit avec un partenaire lié par un PACS et que ce partenaire n'exerce pas de profession ou si, étant salarié il ne bénéficie pas de la part de son employeur de la prise en charge de ses frais de voyage (une attestation de non prise en charge par l'employeur est à fournir), et à condition que les ressources dudit partenaire soient inférieures ou égales au traitement soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340.



RESSOURCES

Pour le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un PACS travaillant dans le secteur public et ne bénéficiant pas de prise en charge par son employeur :

Prendre en référence le traitement de base mensuel afférent à l'indice brut qui figure sur le bulletin de salaire qui doit être inférieur ou égal à l'indice brut 340.
L'agent doit fournir le dernier bulletin de salaire de son conjoint comme justificatif.

Pour le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un PACS travaillant dans le Privé :

Prendre en référence le traitement de base qui figure sur le bulletin de salaire sans tenir compte des primes éventuelles, ni cotisations.
L'agent doit fournir le dernier bulletin de salaire de son conjoint comme justificatif.

Pour le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un PACS travaillant en profession libérale :

Prendre en référence la déclaration de ses revenus annuels.

Pour le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un PACS ne travaillant pas :

Prendre en référence la déclaration des revenus pour les couples mariés ou une attestation sur l'honneur du concubin ou agent pacsé justifiant qu'il ne travaille pas ou un avis de non imposition.

Pour le conjoint ou le concubin ou le partenaire lié par un PACS au chômage ou en Retraite :

Prendre en référence les allocations chômage ou le montant de la pension qui figure sur les attestations fournies ou la déclaration des revenus annuels en cours ou à défaut de l'année précédente.

Dans tous les cas, le traitement ne doit pas dépasser le traitement de base soumis à retenues pour pension afférent à l'indice brut 340.

Il appartient aux gestionnaires de consulter le barème des traitements pour connaître le plafond correspondant à l'indice brut 340 à chaque revalorisation des traitements de la Fonction Publique

Exemple : Au 1er octobre 2013, le montant du traitement mensuel correspondant à l'indice brut 340 est de **1574,29 €**



ENFANTS

Les agents bénéficiaires d'un congé bonifié peuvent prétendre sous certaines conditions à la prise en charge des frais de voyage de leurs enfants s'ils sont à leur charge, au sens prévu par la législation sur les prestations familiales.

L'agent doit percevoir le Supplément Familial de Traitement (SFT) pour le ou les enfants à charge.

A titre exceptionnel, si le S.F.T est versé au conjoint ou au concubin ou à l'agent pacsé, la prise en charge du voyage des enfants pourra, sous réserve d'examen, être assurée par l'administration, si l'administration du conjoint ne prend pas en charge les frais de transport du conjoint ou du concubin ou de l'agent pacsé et par conséquent ni les frais de transport des enfants sur la base de la réglementation relative aux congés bonifiés (cas d'un conjoint ou concubin ou agent pacsé travaillant dans la fonction publique hospitalière ou dans une autre administration et ne bénéficiant pas de congé bonifié).

Une attestation de non prise en charge par l'employeur est à fournir.



Nouvelle disposition dont peuvent dorénavant bénéficier les agents divorcés ou séparés qui n'ont pas la garde de leurs enfants : à titre dérogatoire ceux-ci pourront être pris en charge par la fonction publique hospitalière sous la condition d'un accord écrit du parent qui a la garde, pour autoriser le départ des enfants pendant la durée du congé bonifié. Cette prise en charge ne sera autorisée qu'une seule fois par cycle de départ.

Les agents seront invités à fournir aux établissements les documents suivants à l'appui de leur demande :

- l'accord écrit de l'autre parent, mentionnant qu'il a été informé du fait qu'un seul voyage au total était pris en charge pour les enfants par cycle de départ.
- la copie d'un document attestant de l'identité et de la signature du signataire (carte nationale d'identité, permis de conduire, passeport...)

L'âge limite de prise en charge pour les enfants est de 20 ans.

Seuls peuvent être pris en charge, à l'occasion des congés bonifiés, les enfants qui, à la date du départ, n'ont pas atteint leur vingtième anniversaire.

CAS PARTICULIERS

Couples de fonctionnaires originaires d'un département d'outre mer différent partant la même année :

Les deux agents peuvent opter pour l'un ou l'autre département, la majoration de traitement n'est versée qu'à celui qui se rend dans son département d'origine.

Toutefois, la majoration est versée aux deux fonctionnaires si au cours du séjour l'un des voyages est fait vers le département de l'agent et le retour vers la métropole à partir du département d'origine du conjoint (ex. couple Antilles/Guyane).

A noter que la Guadeloupe et la Martinique forment un seul département d'outre mer.

Couples de fonctionnaires originaires d'un département d'outre mer ne partant pas la même année :

D'une façon générale il conviendra par la voie du report de permettre aux agents concernés de pouvoir partir à terme, ensemble. Si malgré cela les départs se font à des dates différentes, il faut souligner que les frais de transport des enfants ne peuvent être pris en charge qu'une seule fois par période de trois ans.

Couples de fonctionnaires originaires d'un département d'outre mer et travaillant dans un autre établissement public de santé ou dans une autre administration :

Chaque administration prend en charge leur agent. Les enfants du couple sont pris en charge par l'administration qui verse le S.F.T pour le ou les enfants (sauf exception, se reporter dans le paragraphe concernant les enfants).

Si les agents souhaitent faire coïncider leurs dates de voyage, ils devront le préciser lors de l'établissement du dossier et joindre les coordonnées précises de l'administration du conjoint, afin que le bureau chargé du plan de vol auprès des compagnies aériennes entreprenne les démarches en vue de faire coïncider les vols, selon les contraintes de chaque administration (compagnies aériennes, plan de transport etc.).

L'administration veille à ce que les familles voyagent ensemble lorsque c'est possible et, à défaut, à ce que les membres d'une même famille voyagent le même jour, même s'il s'agit de vols différents.

Lorsque le conjoint d'un agent de la fonction publique hospitalière, titulaire dans une autre administration ou dans un établissement de la fonction publique hospitalière, bénéficiaire à ce titre du système de prise en charge se trouve en congé parental ou en disponibilité, celui-ci bénéficiera, à titre exceptionnel, de la prise en charge de ses frais de voyage par la fonction publique hospitalière pendant cette période.

En effet, du fait que, pendant cette position de congé, il perd tout droit au congé Bonifié, le conjoint concerné doit fournir une attestation de son employeur justifiant de cette situation et en précisant la date de leur dernier congé bonifié.

Les frais de transport ne peuvent être pris en charge qu'une seule fois par période de trois ans.

En revanche, le conjoint stagiaire ou placé en congé de longue maladie ou de longue durée, continue à acquérir des droits à congé bonifié dans son administration pendant cette période. Par conséquent, il ne sera pas pris en charge par la fonction publique hospitalière.

Couples de fonctionnaires originaires d'un département d'outre mer travaillant dans la fonction publique hospitalière :

Chaque agent bénéficiaire du droit au congé bonifié doit constituer son dossier dans son établissement respectif.

La prise en charge des enfants est demandée seulement sur le dossier de l'agent qui perçoit le S.F.T.

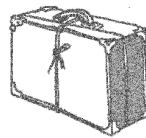
Dans le cas où l'agent percevant le S.F.T ne part pas la même année que son conjoint, et si la prise en charge des enfants est demandée à titre exceptionnel sur le dossier du conjoint qui ne perçoit pas le S.F.T, il convient de vérifier les dates de la dernière prise en charge des enfants. Il est rappelé que les frais de transport des enfants ne peuvent être pris en charge qu'une seule fois par période de trois ans.

Les agents doivent signaler à la constitution de leur dossier si leur conjoint part également en congé bonifié, afin que le bureau chargé du plan de vol puisse faire coïncider les départs sur les mêmes vols à condition que les dates de voyage soient identiques.

Conjoint originaire d'un D.O.M, travaillant à la SNCF, RATP, EDF-GDF, Compagnies aériennes, etc. :

La fonction publique hospitalière ne prend pas en charge les frais de voyage du conjoint, du fait que celui-ci bénéficie de la part de son employeur d'une subvention, même si elle est partielle.

Lorsqu'un agent demande la prise en charge de son conjoint par la fonction publique hospitalière, il doit fournir une attestation en précisant que le conjoint ne bénéficie pas de la part de son employeur de la prise en charge de ses frais de voyage pour se rendre en outre-mer.



3. 2 - Prise en charge des frais de bagages.

Selon la réglementation en vigueur, le poids total des bagages transportés par voyage dans le cadre des congés bonifiés, ne peut excéder 40 kilos par personne, franchise de bagages accompagnés comprise.

A titre d'exemple, à compter du 1er avril 2010 cette franchise (bagages accompagnés) est pour Air France de 40 kilos par personne (adulte, jeune et enfant de plus de 2 ans) et de 10 kilos pour les enfants de moins de 2 ans à la date du voyage, du fait qu'ils n'ont pas de places réservées.

Dans ce cas, seuls les enfants de moins de 2 ans bénéficieront de l'excédent de bagages soit : 30 kilos par enfant.

Le remboursement de cet excédent de bagages s'effectue sur la base du tarif « fret aérien ».

Cette prise en charge est assurée par deux bons spéciaux de transport de bagages joints aux mémos électroniques.

Tant à l'aller qu'au retour, il est vivement conseillé de déposer ce supplément de bagages trois jours avant le départ dans les agences concernées situées dans les aéroports.

Tout supplément de bagages non utilisé au départ, ne peut être cumulé avec celui du retour.

Tout dépassement de ce poids restera à votre charge, sachant que le prix au kilo reste relativement élevé.

3. 3 - Indemnité de vie chère (majoration de traitement).

Les fonctionnaires perçoivent pendant la durée de leur congé bonifié une majoration de traitement.

Cette majoration correspond à un pourcentage du traitement de l'agent variable suivant le département d'origine :

- 40% pour les agents en congé bonifié à la Guadeloupe, en Martinique, ou en Guyane.
- 35% pour les agents en congé bonifié à la Réunion.



Cette indemnité de vie chère ne s'applique pas aux agents originaires de Mayotte

Cette majoration est payée pendant le séjour dans le D.O.M où se trouve la résidence habituelle de l'agent (la Guadeloupe et la Martinique formant un même département d'outre mer).

Toutefois, la majoration est versée aux deux fonctionnaires si au cours du séjour l'un des voyages est fait vers le département de l'agent et le retour vers la métropole à partir du département d'origine du conjoint (ex. couple Antilles/Guyane).

Dans le cas où l'agent originaire de la Guyane ou de la Réunion ne va pas dans son département d'origine, la majoration de traitement ne lui est pas versée.

Cette majoration est versée pendant la durée du congé, décompté du jour exclu du départ, au jour exclu du retour.

Si pour des raisons personnelles l'agent anticipe son retour en métropole, la majoration n'est pas due pour la période correspondante. Le contrôle sera effectué par la remise de la fiche d'embarquement à bord. Dans ce cas l'agent sera redevable du montant de la majoration correspondant à la période d'anticipation.

Si l'agent modifie ses dates initialement prévues ou annule sa demande de congé, le bureau gestionnaire doit être impérativement prévenu pour éviter le paiement intempestif de l'indemnité de vie chère.

La majoration donne lieu à imposition mais n'est pas soumise aux cotisations sociales.



Les revendications de la CGT



Le congé bonifié doit être défini en droit collectif pour tous les originaires d'outre-mer, qu'ils relèvent de la fonction publique (Etat, territoriaux, hospitaliers), des secteurs public et privé (avec, pour ce dernier, inscription dans le code du travail).

Ce droit statutaire doit être reconnu à tous les agents publics (titulaires et non titulaires) par la loi, pour les originaires des trois versants de la fonction publique.

La CGT revendique la suppression de la notion de « résidence habituelle » et de toute autre notion restrictive du droit. En conséquence, elle réclame la disparition de l'appréciation du chef de service pour l'octroi du congé bonifié.

- L'application du congé bonifié doit faire l'objet de dispositions claires, simplifiées et non interprétables qui nécessitent la révision des textes réglementaires actuels. En ce sens, deux critères doivent suffire pour l'obtention du congé bonifié sur l'ensemble de ceux retenus par la circulaire de la Fonction Publique du 3 janvier 2007. A ce panel de critères doivent être rajoutés :

- **Les sépultures des parents**
- **Les descendants des ayants droits conservent le bénéfice du congé bonifié.**

Le congé bonifié, une fois accordé à un agent, ne peut être remis en cause.

L'indice de référence 340 brut n'a pas été modifié depuis 30 ans alors que les indices de référence de salaires ont été notablement relevés. De ce fait cet indice butoir est devenu un outil d'exclusions massives dans la prise en charge.

La CGT revendique la revalorisation de l'indice de référence à 530 brut (moyenne des traitements dans la fonction publique).

La CGT propose la création d'une agence publique dotée de missions transparentes dans la régulation des flux aériens pour les voyages en Outre-mer et la recherche d'une tarification la plus basse possible pour les populations concernées et les originaires dans l'hexagone.

La CGT revendique le plafonnement de la tarification des billets d'avion.

Supprimer des obstacles à l'application du droit :

- Il doit être mis fin au droit exorbitant des employeurs publics à imposer le fractionnement des congés bonifiés. Celui-ci ne peut intervenir qu'à la demande expresse de l'agent.

Il est indispensable que les employeurs publics anticipent les départs en congé bonifié par des emplois statutaires. La « nécessité du service » ne peut être opposable à l'agent qu'avec un justificatif circonstancié.

Après 2 rejets, le cas de l'agent doit être soumis obligatoirement pour avis à la commission administrative paritaire.

Lever le handicap de l'hébergement et du coût du séjour.

- Le coût du séjour est de plus en plus élevé et dissuasif pour l'agent et sa famille. Certains sont contraints de recourir à l'emprunt.

- La CGT demande que les conditions d'accueil des bénéficiaires des congés bonifiés soient enfin discutées au sein des collectivités publiques pour qu'elles recherchent des moyens d'hébergement à des prix accessibles dans les centres de vacances et chez des particuliers.

- Lors des séjours, l'apport financier des originaires est d'un intérêt certain pour les économies locales.

ANNEXE 1

PIECES JUSTIFICATIVES A TRANSMETTRE

1 - Pour l'étude des droits, les agents doivent fournir la ou les pièce(s) justificative(s) de la liste ci-dessous :

CRITERES	DOCUMENTS A FOURNIR
Lieu de naissance	- Photocopie de la carte d'identité justifiant le lieu de naissance dans un DOM ou fiche d'état civil.
Domicile avant l'entrée dans l'administration	- Quittance de loyer, EDF. - Attestation de résidence établie par la mairie du DOM précisant les périodes de domiciliation .
Domicile des parents proches : père, mère, grands-parents, frères et sœurs, enfants	- Certificat ou attestation de résidence en original établi(e) par la mairie.
Biens fonciers	- Photocopie de l'avertissement de l'administration fiscale (taxe foncière, taxe d'habitation), pour les biens en propriété ou en location au lieu du congé .
Biens matériels et intérêts moraux	- Toutes autres pièces attestant la matérialité du centre des intérêts matériels et moraux.

Liste des faisceaux d'indices dans le cas où l'agent ne peut fournir qu'un critère précité :

- Le lieu d'accomplissement de la scolarité obligatoire .
- Une concession funéraire dans le DOM d'origine (ascendants directs) .
- Des billets d'avion aller-retour démontrant la fréquence des voyages avec le département d'origine .
- Des factures de téléphone démontrant la fréquence des appels avec le département d'origine .
- La possession d'un compte bancaire ou postal dans le département d'origine démontrant des mouvements avec ce département.

2 - Pièces à fournir pour les ayants-droit dont la prise en charge est demandée.

AYANTS-DROIT	DOCUMENTS A FOURNIR
Conjoint(e) marié(e)	<ul style="list-style-type: none"> - Photocopie du livret de famille . - Photocopie de la carte d'identité ou du passeport en cours de validité. - Bulletins de salaire de moins de 3 mois. - Photocopie de l'avis d'imposition des revenus de l'année antérieure. - Attestation de l'employeur de la prise en charge ou non du conjoint (e).
Concubin(e) avec un enfant en commun	<ul style="list-style-type: none"> - Photocopie de la carte d'identité ou du passeport en cours de validité. - Certificat de concubinage ou justificatif de vie commune. - Bulletins de salaire de moins de 3 mois. - Photocopie de l'avis d'imposition des revenus de l'année antérieure - Attestation de l'employeur de la prise en charge ou non du concubin (e)
Partenaire pacsé	<ul style="list-style-type: none"> - Photocopie de la carte d'identité ou du passeport en cours de validité. - Photocopie de l'extrait de l'acte d'enregistrement de la convention effectuée auprès du Greffe du tribunal d'instance. - Bulletins de salaire de moins de 3 mois. - Photocopie de l'avis d'imposition des revenus de l'année antérieure. - Attestation de l'employeur de la prise en charge ou non du partenaire pacsé.
Enfants à charge	<ul style="list-style-type: none"> - Photocopie du livret de famille. - Photocopie de la carte d'identité ou du passeport en cours de validité pour chaque enfant - Attestation portant mention du S.F.T. - Attestation complétée de l'employeur du conjoint de la prise en charge ou non des enfants. - Certificat de scolarité ou d'apprentissage pour les enfants de 16 ans à 20 ans (date limite d'âge à la date du départ). - Photocopie de l'extrait de jugement de divorce ou de séparation faisant apparaître le nom du titulaire de la garde de ou des enfants. - Accord écrit du parent ayant la garde pour autoriser le départ des enfants pendant la durée du congé bonifié avec l'agent divorcé ou séparé et copie d'un document attestant de l'identité et la signature du signataire.(carte nationale d'identité, passeport...

ANNEXE 2

LISTE DES CAUSES DE SUSPENSION ET DES CAUSES D'INTERRUPTION DU CYCLE DES 36 MOIS

Sans conséquence sur l'acquisition des droits à congé bonifié :

- le congé de maladie ordinaire
- le congé de maternité ou d'adoption
- le congé de longue maladie
- le congé de formation syndicale
- le congé accident de travail
- le congé de formation professionnelle
- le congé annuel légal
- le congé de paternité

Entraînent l'annulation de l'acquisition des droits à congé bonifié :

- les congés sans traitement supérieurs à 1 mois (la disponibilité, le congé parental, l'absence injustifiée, l'exclusion temporaire de fonction, etc.)

Entraînent la suspension de l'acquisition des droits à congé bonifié :

- le congé maladie de longue durée

*Pour faire respecter vos droits, pour vous informer, Pour
rencontrer des camarades n'hésitez pas à nous contacter,
à passer au local CGT, à vous syndiquer.*

Pour le Vinatier :
Téléphone : 04-37-91-53-19

Mail : lutterensemble.cgtvinatier@laposte.net

Pour le collectif DOM-TOM demander :
Teddy ou Florence

Le blog : <http://cgt-vinatier.over-blog.com/>

