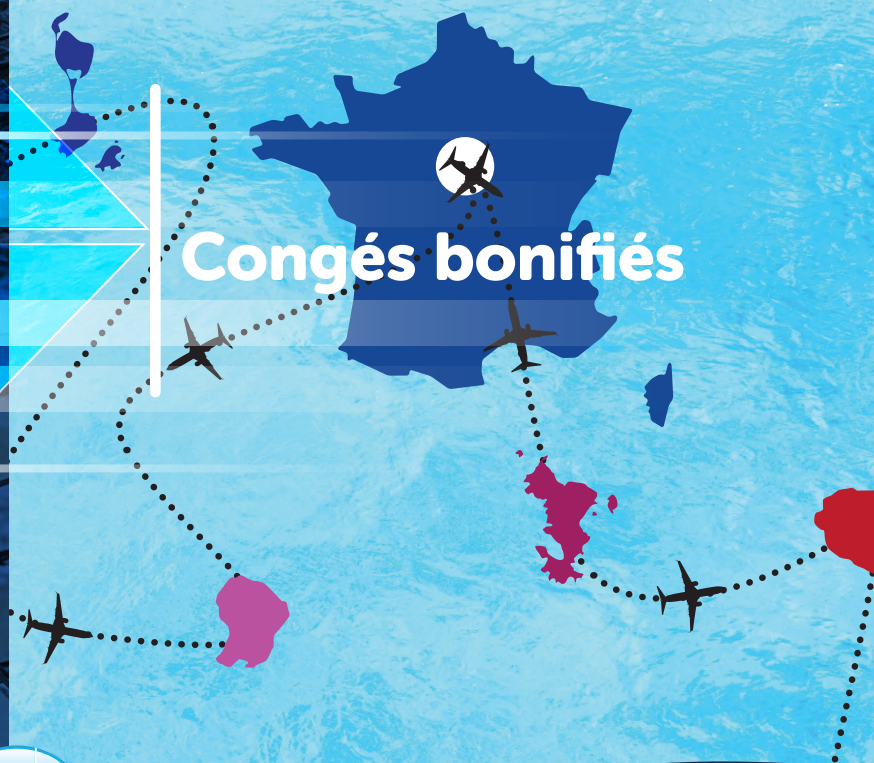


Unie, Dynamique,
tournée vers l'avenir !



Congés bonifiés



L'action utile !

ÉLECTIONS
Professionnelles

Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



Unie, Dynamique, tournée vers l'avenir !

Sommaire

• Préambule	3
• Textes réglementaires	5
- Références	
• Champ d'application	5
- Bénéficiaires	
• Principes généraux	7
- Ouverture des droits	
- Périodes qui suspendent l'acquisition des droits	
- La localisation du centre des intérêts moraux et matériels	
• Durée du congé bonifié	12
• Possibilités d'anticipation et de report du congé bonifié	13
- Anticipation	
- Report	
• Modalités de prise en charge des frais de transport et de bagages	15
• Rémunération durant le congé bonifié	16
- Congé bonifié se déroulant dans les outre-mer	
- Congé bonifié se déroulant en métropole	
- Rémunération des agents contractuels de l'Etat lors du congé bonifié	
• Revendication UFAP UNSa Justice	19
• Liste de documents à fournir pour un départ en congé bonifié	21



Préambule

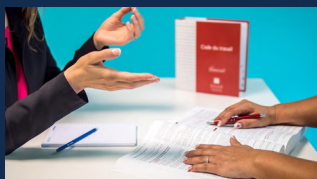
Annoncé par le président de la République, dans un discours du 28 juin 2018 portant sur la restitution des Assises des outre-mer qu'une réforme serait présentée en 2020, reposant sur des congés bonifiés plus fréquents mais pour une durée moins longue. **Le nouveau dispositif du congé bonifié a été profondément réformé par le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020.**

Concrètement, les congés bonifiés ne pourront **plus excéder 31 jours** consécutifs au lieu de deux mois jusqu'à présent. Mais la prise de ces congés pourra se faire **tous les 24 mois, contre tous les 36 mois auparavant.** Pour la fonction publique d'État, le décret « ouvre de nouveaux droits aux congés bonifiés au bénéfice des agents publics de l'État en contrat à durée indéterminée et des agents de l'État ayant le centre de leurs intérêts

moraux et matériels dans une collectivité d'outre-mer du Pacifique » (Wallis et Futuna, Nouvelle-Calédonie, Polynésie française), qui étaient auparavant exclues de ce dispositif. Les îles de Saint-Barthélemy et de Saint-Martin, qui avaient le statut de commune de Guadeloupe jusqu'en 2007, sont éligibles aux congés bonifiés en tant que collectivités à part entière.

En outre, le congé bonifié peut aussi être accordé au fonctionnaire d'État originaire de l'hexagone qui exerce dans une zone ultra-marine. Ce congé est accordé sous certaines conditions. **Sa durée est fixée à 31 jours consécutifs maximum.**

Il a été constaté qu'**au fil des années, les demandes de congés bonifiés ont été de plus en plus souvent refusées** aux fonctionnaires ultramarins par leurs administrations pour pallier le sous-effectif permanent dans leurs services, ou au motif, que ces derniers auraient transféré le centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM) en hexagone.



De façon récurrente, **un bon nombre d'agents victimes**, d'appréciations ou d'interprétations abusives des textes réglementaires ne peuvent **user de leur droit à congés bonifiés dans leur département d'origine**.

Les congés bonifiés sont un **acquis social pour les ultramarins** destiné à assurer une continuité territoriale entre les DROM-COM et l'hexagone, **ils aident également à maintenir les liens familiaux entre des fonctionnaires affectés en hexagone et leur famille**.

Malheureusement, la réforme des congés bonifiés n'intègrera pas la question du CIMM « centre des intérêts matériels et moraux », notion dont l'application dépasse le strict cadre des congés bonifiés et qui est laissée à l'appréciation et à la libre interprétation des Administrations dont dépendent les agents de l'état.

La circulaire ministérielle du 2 août 2023, relative à la mise en œuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour la prise en compte des congés bonifiés

dans les trois fonctions publiques apporte des précisions quant aux critères permettant aux agents d'apporter la preuve de la détermination de leur CIMM.

Il y a eu urgence à légiférer en la matière afin de sanctuariser le droit aux congés bonifiés, notamment en donnant une définition claire et simplifiée du CIMM et en veillant à une application pérenne et constante du droit aux congés bonifiés aux trois versants de la fonction publique.

Au regard des nombreuses sollicitations reçues sur ce nouveau dispositif des congés bonifiés, **l'UFAP UNSa Justice** met à votre disposition ce guide **qui vous aidera dans l'organisation de vos demandes de congés bonifiés**.



Textes réglementaires

Références :

Décret n° 78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage du congé bonifié accordé aux magistrats, aux fonctionnaires civils de l'Etat et aux agents publics de l'Etat recrutés en contrat à durée indéterminée ;

Décret n° 2014-729 du 27 juin 2014 portant application à Mayotte des dispositions relatives aux congés bonifiés pour les magistrats et fonctionnaire ;

Décret n° 2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique ;

Arrêté du 2 juillet 2020 fixant le plafond relatif à la prise en charge des frais de voyage du conjoint du bénéficiaire du congé bonifié ;

Circulaire DGAFP du 5 novembre 1980 relative à la notion de résidence habituelle ;

Circulaire du 25 février 1985 relative à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés ;

Avis du Conseil d'Etat du 7 avril 1981 ;

Circulaire du 2 août 2023 relative à la mise en oeuvre des critères liés aux centres des intérêts matériels et moraux (CIMM) pour la prise en compte des congés bonifiés dans les trois fonctions publiques et pour la mobilité des fonctionnaires de l'état dans les territoires d'outre-mer ;

Note DAP dite « Triolle » du 14 mai 2007 fixant les modalités d'attribution des périodes de congés bonifiés aux personnels pénitentiaires.

Champ d'Application

Bénéficiaires

Le droit à congés bonifiés est **ouvert aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires** ainsi qu'aux **agents publics recrutés en contrat à durée indéterminée**. Le congé bonifié consiste en la prise en charge, par votre administration employeur, de vos frais de transport tous les 2 ans pour vous permettre de retourner régulièrement en congé dans votre région d'origine-mer d'origine.

Le congé bonifié est un congé spécifique qui peut vous être accordé si vous êtes fonctionnaires ou contractuels en CDI et si vous vous trouvez dans l'une des situations suivantes :

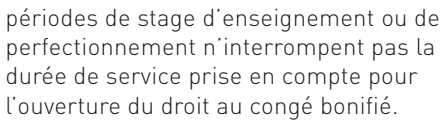


- **Vous êtes originaire d'outre-mer,** affecté en hexagone et le centre de vos intérêts moraux et matériels est situé dans un département-région d'outre-mer - Drom (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte) ou dans une collectivité d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et- Miquelon, Iles Wallis et Futuna, Polynésie française) ou en Nouvelle Calédonie.
- **Vous êtes affecté** dans un Drom ou à Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon et le centre de vos intérêts moraux et matériels est situé dans un autre territoire d'outre-mer : Drom ou collectivité d'outre-mer ou Nouvelle- Calédonie.
- **Vous êtes agent de l'état,** vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions d'un congé bonifié si vous êtes originaires de l'hexagone et affecté en outre-mer : Drom ou collectivité d'outre-mer ou nouvelle calédonie.



Point de vigilance :

1. **La Guadeloupe, la Martinique, Saint-Barthélemy et Saint-Martin sont considérés comme formant une même collectivité. En conséquence, les agents en service dans l'une de ces collectivités ne peuvent prétendre au congé bonifié à destination d'une autre de ces collectivités quand bien même le centre de leurs intérêts moraux et matériels y serait localisé.**
2. **Si je suis affecté dans un département ou territoire dont je suis originaire... je n'ai désormais plus le droit aux congés bonifiés pour l'hexagone...**



Sont prises donc en compte dans le calcul des 24 mois, les périodes de formation et les périodes de congés suivantes :

- Congés **annuels** et congés **bonifiés précédents**.
- Congé de **maladie** ordinaire (CMO) ou de longue maladie (CLM).
- Congé de **maternité ou d'adoption**.
- Congé de **paternité et d'accueil** de l'enfant.
- Congé de **formation professionnelle**.
- Congé pour **validation des acquis** de l'expérience.
- Congé pour **bilan de compétences**.
- Congé pour **formation syndicale**.
- Congé de **solidarité familiale**.
- Congé de **proche aidant**.
- Congé de **représentation**.

Périodes qui suspendent l'acquisition des droits à congé bonifié

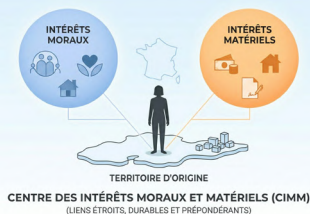
Les périodes suspensives **interrompent temporairement le décompte de la durée du service** pour l'ouverture du droit aux congés bonifiés.

Les cas d'interruption du droit à l'ouverture d'un congé bonifié :

- Congé de **longue durée**.
- **Disponibilité**.
- Congé **parental, de présence parentale**.
- Exclusion **temporaire des fonctions**.
- **Absence** de service fait.

Une disponibilité, un congé parental de plus d'un mois interrompent la continuité des services pris en compte pour l'ouverture des droits. Une **nouvelle période de 2 ans devra être effectuée** à la reprise pour prétendre à une nouvelle prise en charge.

Les périodes de congé de longue durée (prévu art L 822-12 à L 822-17 du code générale de la fonction publique) **suspendent l'acquisition des droits à congé bonifié**. Elles s'ajoutent donc à la durée de vingt-quatre mois ouvrant droit au congé bonifié.



Exemple :

Un fonctionnaire entré en fonctions le 1^{er} janvier 2021 peut prétendre à un congé bonifié le 1^{er} janvier 2023. Il pourra le prendre à compter du 1^{er} décembre 2022 (la durée du congé bonifié entre dans la computation de la durée minimale de services). S'il obtient un congé de longue durée de six mois le 1^{er} mai 2022, l'ouverture de son droit à congé bonifié est reportée d'autant, soit jusqu'au 1^{er} juillet 2023. Il pourra prendre son congé bonifié à partir du 1^{er} juin 2023, et aura par la suite droit à un nouveau congé bonifié après une période de vingt-quatre mois consécutifs de service.

Il en est de même pour le temps passé en congé parental prévu à l'article L 515-1 à L 515-2 du code général de la fonction publique ainsi que pour les périodes de disponibilité prévues à l'article L 514-1 à L 514-8 du code général de la fonction publique.

Les périodes d'exclusion temporaire des fonctions dans le cadre de sanctions disciplinaires **sont également suspensives** dès lors qu'elles sont prononcées sans sursis.

- Pour **les agents contractuels de l'Etat**, les périodes de congé qui n'entrent pas dans le calcul des vingt-quatre mois de

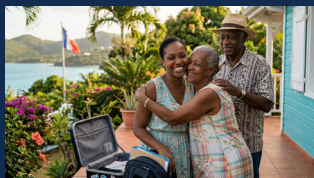
service exigés pour l'ouverture du droit à congé bonifié suspendent l'acquisition des droits à congé bonifié. **La durée de ces congés s'ajoute donc à la durée de vingt-quatre mois ouvrant droit au congé bonifié.**

La localisation du centre des intérêts moraux et matériels

Il appartient à l'agent qui demande à bénéficier de congés bonifiés **d'apporter la preuve, sous contrôle de l'administration**, du lieu d'implantation de sa résidence habituelle, soit le lieu où se situent ses intérêts moraux et matériels. Cette preuve porte sur différents critères non exhaustifs et non cumulatifs définis par la jurisprudence. **La résidence habituelle n'est pas une réalité intangible** : l'octroi d'un précédent congé bonifié ne constitue qu'une présomption, et ne dispense pas l'administration d'un nouvel examen lors du dépôt de la demande de congé, en fonction des dispositions réglementaires en vigueur.

Le congé bonifié est un droit pour les fonctionnaires concernés de pouvoir **bénéficier d'une prise en charge de leurs frais de voyage pendant la durée du congé.**

La circulaire du 2 août 2023 annule et remplace la circulaire du 3 janvier 2007 relative aux conditions d'attribution des



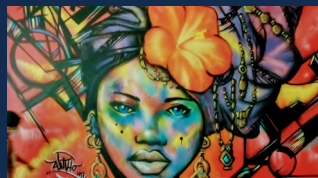
congés bonifiés aux agents des trois fonctions publiques et abroge celle du 1^{er} Mars 2017 relative aux critères du centre des intérêts matériels et moraux. Elle modifie et précise les prérogatives de ce congé et de la priorité légale de mutation outre-mer.

Pour pouvoir bénéficier d'un congé bonifié, l'agent **doit pouvoir prouver son attachement à la collectivité où se situent ses intérêts moraux et matériels (CIMM)** sur la base d'un faisceau d'indices, en s'appuyant sur deux critères minimum pouvant être choisis parmi 16 fixés dans la liste annexée à la nouvelle circulaire :

- le lieu de **naissance** de l'agent,
- le lieu de **naissance des enfants**,
- le lieu de **résidence** avant l'entrée dans l'administration,
- le lieu de **résidence des père et mère** ou, à défaut des parents les plus proches,
- le lieu de résidence **des membres de la famille de l'agent**, leur degré de parenté avec l'agent,
- le lieu de **sépulture des parents** les plus proches,

- le lieu **d'implantation des biens fonciers** dont l'agent est propriétaire ou locataire,
- la commune ou l'agent **s'acquitte de certains impôts**(impôt foncier ou sur le revenu),
- le lieu d'inscription de l'agent sur les **listes électorales**,
- **les études** effectuées sur le territoire par l'agent et/ou ses enfants,
- les **affectations professionnelles** ou administratives qui ont précédé l'affectation actuelle,
- le **fréquence des voyages** que l'agent a pu effectuer vers le territoire considéré,
- la **durée des séjours** dans le territoire considéré,
- la **fréquence des demandes de mutation** vers le territoire considéré,
- le **bénéfice antérieur** d'un congé bonifié.

Ces critères 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



Modalités de conservation du CIMM

les circonstances propres à chaque espèce (avis du Conseil d'Etat du 7 avril 1981).

Aucun des critères précédents ne peut être individuellement considéré comme obligatoire.

Le principe est donc d'apprécier la vocation de l'agent demandeur à bénéficier du droit à congé bonifié sur la base d'un tel faisceau d'indices et non de le refuser en raison de l'absence de tel ou tel critère.

En cas de refus, il appartient à l'autorité compétente de motiver sa décision.

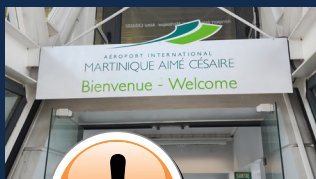
Celle-ci peut, dans les **deux mois** suivant sa notification, être contestée soit dans le cadre d'un recours administratif (gracieux ou hiérarchique), soit devant la juridiction administrative.

Le principe de conservation du CIMM sans limitation de durée, si ce dernier est reconnu au titre de 3 critères irréversibles, et donc non susceptibles d'évoluer avec le temps, est acté. Dans le cas de critères pouvant évoluer, le CIMM peut être accordé pour une durée minimale de six ans ; **charge à l'agent de déclarer sur l'honneur que sa situation n'a pas changé**, à chaque demande de congé bonifié ou de mobilité.

La portabilité du droit à congé bonifié est également consacrée en cas de mobilité vers un autre service.

Sont considérés comme critères irréversibles :

- le lieu de **naissance de l'agent**,
- le lieu de **naissance des enfants**,
- le lieu de **sépulture des parents** le plus proches,
- les **études effectuées** sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants,
- le **lieu de résidence avant l'entrée** dans l'administration,
- le lieu de **naissance des ascendants**.



Point de vigilance :

La reconnaissance du CIMM peut se réaliser dès la stagiairisation des agents, notamment pour permettre son utilisation dans le processus de mobilité lorsque le CIMM est reconnu au titre d'au moins 3 critères "irréversibles" c'est à dire reposant sur des circonstances par nature non susceptibles d'évoluer dans le temps, son bénéfice est conservé pour chaque nouvelle demande, sans limitation de durée. Dans le cas contraire lorsque les critères invoqués traduisent des situations ou des circonstances qui peuvent évoluer au cours du temps, le bénéfice du CIMM reconnu au titre de tels critères "réversibles" est toute fois maintenu pendant une durée de 6 ans.

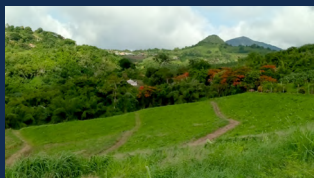
Pendant ce délai de 6 ans, vous devez faire connaître tout changement de situation pouvant conduire à une actualisation,

avant la fin de ce délai, du lieu d'implantation du centre de vos intérêts moraux et matériels. Cette durée de validité de 6 ans ne s'applique qu'aux décisions favorables. Si la reconnaissance de l'implantation du centre de vos intérêts moraux et matériels dans un territoire ultramarin vous a été refusée, vous pouvez renouveler chaque année votre demande.

En cas de refus, votre administration doit motiver sa décision.

La décision de refus peut faire l'objet, dans les 2 mois suivant la date de sa notification : La décision de refus peut faire l'objet, dans les 2 mois d'un recours et/ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Dans le cas d'un renouvellement de demande de congé bonifié, l'agent doit fournir un justificatif tenant au lieu de résidence des père et/ou mère ou tuteurs légaux : facture d'eau, d'électricité ou de gaz datée de moins de trois mois faisant apparaître une consommation effective.



Durée du congé bonifié

Durée du congé

La durée maximale du congé bonifié est fixée à **31 jours consécutifs** (samedis, dimanches et jours fériés inclus).

Le congé bonifié peut être alimenté par des jours de congés annuels, des jours de RTT et des jours épargnés sur un compte épargne temps.

Vous pouvez aussi **bénéficier d'autorisations d'absence qui s'ajoutent à la durée du congé bonifié pour les délais de route**.

Ces autorisations d'absence pour délais de route sont accordées **sous réserve des nécessités de service** : *Raisons objectives et particulières, tenant à la continuité du fonctionnement du service, pouvant justifier le refus par l'administration d'un droit ou d'un avantage à un agent public (un temps partiel, un congé, etc.).*

Ces autorisations d'absence sont appréciées en fonction de la distance à parcourir dans la limite d'un jour pour l'aller et d'un jour pour le retour.

Possibilités d'anticipation et de report du congé bonifié

Si les nécessités de service ne s'y opposent pas, **les agents peuvent être autorisés à anticiper ou à différer la date de leur départ en congé bonifié**.

Anticipation du congé bonifié

Comme le prévoit le dernier alinéa de l'article 9 du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 modifié par l'article 10 du décret 2020-851 du 2 juillet 2020, la durée minimale de service ininterrompu qui ouvre à l'intéressé le droit à un congé bonifié comprend celle du congé bonifié sollicité. De ce fait, tous les agents peuvent bénéficier d'une anticipation d'une durée correspondant à celle de leur congé bonifié au regard de la date d'ouverture de leur droit.

Ainsi, **un agent peut partir, au plus tôt, en congé bonifié à compter du premier jour du vingt-quatrième mois**.

L'administration peut autoriser **les agents ayant à charge des enfants** en cours de scolarité à bénéficier de leur congé bonifié **dès le premier jour du dix-neuvième mois**



de service lorsque cette anticipation permet aux agents de faire coïncider leur congé bonifié avec les vacances scolaires.

L'acquisition des nouveaux droits à congé bonifié débutera en tout état de cause à la fin de la durée minimale de service ininterrompue, c'est-à-dire **24 mois après le début de l'ouverture des droits à congé bonifié.**

Report du congé bonifié

Cas général

Les agents peuvent différer la date de l'exercice du droit à congé bonifié pour l'utiliser dans un délai de douze mois à compter de la décision accordant le congé bonifié. S'il est sollicité dès l'acquisition des droits (à 24 mois de service), le congé bonifié devra donc être pris avant le dernier jour du trente-sixième mois.

Même dans l'hypothèse où l'agent diffère son congé bonifié, il commence à acquérir de nouveaux droits à partir du premier jour du vingt-cinquième mois de service.

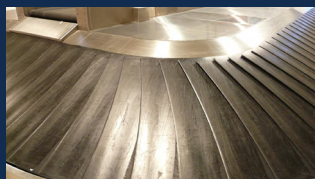
EXEMPLE :

Un fonctionnaire peut prendre son congé bonifié le 15 juillet 2022 et le prend effectivement le 15 juin 2023. Il aura droit à un nouveau congé bonifié à compter du 15 juillet 2024.

Circonstances exceptionnelles

Dans le cas de circonstances exceptionnelles, indépendantes de l'agent ou de l'administration (crise sanitaire, climatique, etc.) empêchant le départ vers le département ou la collectivité d'outre-mer où se situe le centre des intérêts moraux et matériels de l'agent, un report du congé bonifié est possible.





Modalités de prise en charge des frais de transport et de bagages

Vous bénéficiez, de la part de votre administration, **d'une prise en charge totale de vos frais de transport aérien et de ceux de vos enfants à charge au regard des prestations familiales.**

Les modalités de prise en charge des frais de transport (qui ne comprennent pas les déplacements effectués par l'agent à l'intérieur des territoires de départ et de destination) sont les suivantes :

- a) Pour les agents bénéficiaires :** ces frais de transport sont intégralement pris en charge par l'administration.
- b) Pour les enfants de l'agent :** les enfants à charge de l'agent, au sens de la législation sur les prestations familiales, bénéficient d'une prise en charge intégrale de leurs frais de transport. Cette prise en charge n'est pas

conditionnée au fait que le voyage de l'agent et de ses ayants-droit ait lieu, en partie ou en totalité, à la même date.

- c) Pour le conjoint, le concubin ou le partenaire** d'un pacte civil de solidarité de l'agent :
Les frais de transport sont intégralement pris en charge pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un PACS lorsque les revenus de celui-ci n'excèdent pas un plafond déterminé par arrêté. Ce plafond est fixé à 18 552 € bruts par an (arrêté du 2 juillet 2020). Pour évaluer le droit du conjoint, du concubin ou du partenaire d'un PACS à cette prise en charge, le montant annuel des revenus pris en compte correspond au revenu fiscal de référence de l'année civile précédant l'ouverture du droit à congé bonifié de l'agent bénéficiaire (ex : revenu fiscal de référence de l'année N pour un droit à congé bonifié ouvert en N+1).

La prise en charge des frais de voyage s'effectue **sur la base du tarif le plus économique en vigueur.**

Les frais de transport pris en charge sont les frais de voyage aller/retour de l'aéroport international d'embarquement à l'aéroport international de débarquement.

104000 SUPP FAMILIAL TRAITEMENT
200108 IND. ALLOCATION SFE
202206 IND. COMPENSATRICE CSG
202212 INDICATEUR CHARGES FRET
202314 PARTICIPATION A LA PSC
401301 C.S.G. NON DEDUCTIBLE
401301 C.S.G. DEDUCTIBLE
401301 C.S.G. S.
403301 COTIS PATRON. ALLOC FAMIL.
403501 COT PAT FAMIL. DEDUCTIBLE
403801 COT SOLIDARITE AUTONOMIE
404001 COT FAS MALADIE DEPLAON
404598 FORFAIT SOCIAL
611000 CONTRIB. PC
611056 CONTRIB. PC PSE
611058 CONTRIBUTION ACT
501080 COT BAL RAP
501100 COT BAL RAP
584500 COT PAT VSE MOBILITE
604972 TRANSFERT PRIMES / POINTS



Les frais de bagages sont pris en charge dans la **limite de 40 kg par personne**. Les excédents sont pris en charge si le poids total des bagages ne dépasse pas 40 kg par personne.

Si vous travaillez en outre-mer, vous ne pouvez bénéficier que d'une seule prise en charge de vos frais de voyage si, au cours d'une même année, vous pouvez bénéficier d'un congé bonifié et vous vous présentez à des épreuves d'admission à un concours ou un examen ayant lieu en hexagone. C'est le cas si vous travaillez dans un **DROM : Guadeloupe - Guyane - Martinique - Mayotte - La Réunion** ou à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon et si vous êtes originaire d'un autre Dom ou d'une autre collectivité d'outre-mer ou des îles Wallis et Futuna, de Polynésie française ou de Nouvelle-Calédonie.

Rémunération durant le congé bonifié

Congé bonifié se déroulant dans les outre-mer

Lors d'un congé bonifié se déroulant dans les outre-mer, l'agent continue de percevoir les différents éléments composant sa rémunération habituelle, notamment :

- le **traitement indiciaire de base (TIB)** et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- le cas échéant, le **supplément familial de traitement** ;
- l'**indemnité compensatrice** de la hausse de CSG (IC CSG) ;
- **les primes et indemnités** liées aux fonctions exercées (ex. : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise – IFSE).

Par ailleurs, lors de ce congé, l'agent bénéficie d'une majoration de traitement dont le taux est basé en fonction du département ou de la collectivité où se déroule le congé :



Lieu du congé bonifié	Majoration versée (en % du TIB de l'agent)
Guadeloupe	40 %
Martinique	40 %
Guyane	40 %
La Réunion	35 %
Mayotte	40 %
Saint-Pierre et Miquelon	40 %
Wallis et Futuna	105 %
Polynésie Française (îles du Vent et les îles Sous-le-Vent)	84 %
Polynésie Française (autres territoires)	108 %
Saint-Barthélemy	40 %
Saint-Martin	40 %
Nouvelle-Calédonie (communes de Nouméa, Mont-Dore, Dumbéa et Païta)	73 %
Nouvelle-Calédonie (autres communes)	94 %

Les majorations de traitement sont versées du jour exclu du débarquement jusqu'au jour exclu de l'embarquement.

En revanche, lorsque l'agent perçoit une indemnité de résidence au titre de son affectation habituelle, celle-ci cesse de lui être versée lors de la période de congé bonifié passée en outre-mer.

Congé bonifié se déroulant en hexagone

Dans la fonction publique de l'Etat, lors d'un congé bonifié se déroulant en métropole, l'agent continue de percevoir

les différents éléments composant sa rémunération habituelle, notamment :

- le **traitement indiciaire de base (TIB)** et, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- le cas échéant, **le supplément familial de traitement** ;
- l'**indemnité compensatrice** de la hausse de CSG (IC CSG) ;
- **les primes et indemnités** liées aux fonctions exercées (ex. : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise – IFSE).

En revanche, lors du congé passé en hexagone, l'agent ne perçoit pas la majoration de traitement liée à son



département ou à sa collectivité d'affectation (ex. : indemnité de 40 % du TIB pour les agents exerçant en Martinique). En effet, l'objectif de cette indemnité est notamment de compenser le coût de la vie plus élevé dans les outre-mer, son versement est donc sans objet lors du congé bonifié en hexagone.

Toutefois, une indemnité de résidence correspondant à 3 % du TIB de l'agent (taux le plus élevé en hexagone) est versée à l'agent lors de la période de congé passée en hexagone.

Rémunération des agents contractuels de l'Etat lors du congé bonifié

Deux situations doivent être distinguées :

1. l'agent contractuel recruté en contrat à durée indéterminée est rémunéré par référence à un indice de traitement des fonctionnaires : dans cette hypothèse, les éléments présentés ci-dessus concernant la situation des fonctionnaires sont également applicables à l'agent contractuel.

2. l'agent contractuel recruté en contrat à durée indéterminée est rémunéré sans référence à un indice de traitement des fonctionnaires :

- lorsque **le congé bonifié est passé en métropole**, l'agent conserve sa rémunération habituelle à l'exception des éventuelles indemnités versées uniquement en raison de son lieu d'affectation.
- lorsque **le congé bonifié est passé dans les outre-mer**, il convient d'évaluer l'indemnité de cherté de vie à laquelle peut prétendre l'agent en déterminant, pour cette seule indemnité, un indice de traitement. L'administration pourra déterminer cet indice au regard de l'expérience professionnelle de l'agent et du grade détenu par les fonctionnaires exerçant des fonctions similaires. L'agent bénéficiera ainsi lors de son congé bonifié d'une indemnité de cherté de vie exprimée en pourcentage de l'indice déterminé (cf. tableau figurant au 1. ci-dessus). La détermination de cet indice « provisoire » est sans effet sur les éléments substantiels du contrat.



Revendication UFAP UNSa Justice

Le congé bonifié a pour objet de faciliter les conditions de vie des fonctionnaires qui exercent leurs fonctions sur un territoire différent de celui sur lequel se situe leur résidence habituelle ou, plus exactement, de celui sur lequel ils ont leur « centre d'intérêts moraux et matériels ». Se posent donc deux questions : **qui a droit aux congés bonifiés ? Comment démontrer qu'ils remplissent les conditions de pouvoir bénéficier d'un congé bonifié ?**

Dès lors, la détermination de ce qu'est le « lieu de résidence » au sens du décret n° 78-399 du 20 mars 1978 est une question majeure.

Le décret donne en son article 3 une définition du lieu de résidence comme étant celui sur lequel se trouve le « centre des intérêts moraux et matériels » du fonctionnaire.

Dans ces conditions, il est nécessaire de se pencher sur cette notion de « centre des intérêts moraux et matériels » et sur la manière de prouver où il se trouve.

C'est pourquoi l'UFAP UNSa Justice **réitère sa demande** visant à ce que le bureau de la gestion des congés bonifiés soit divisé en 2 sections distinctes pour plus de lisibilité et d'efficacité.

Section en charge de la reconnaissance du CIMM et de l'octroi des congés bonifiés

- **Permettre la reconnaissance du CIMM** des agents (si possibles dès la stagiairisation).
- **Adresser une attestation** de reconnaissance du CIMM.
- **Étudier les demandes** d'octroi de CB aux agents en instituant :

▣ **une procédure d'octroi simplifiée lorsque le CIMM a été attribué sur au moins 3 critères dits irréversibles :**

- le lieu de naissance de l'agent,
- le lieu de naissance des enfants,
- le lieu de résidence avant l'entrée dans l'administration,
- le lieu de sépulture des parents les plus proches,
- les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants,
- le lieu de naissance des ascendants.



Le bénéfice est conservé pour chaque nouvelle demande concernant la même collectivité ou le même territoire, sans limitation de durée, lorsque l'agent justifie tous autres éléments complémentaires pouvant attester son CIMM sur le territoire concerné.

☐ une procédure subsidiaire

Lorsque l'agent justifie tous autres éléments complémentaires pouvant attester son CIMM sur le territoire concerné.

Section en charge de la gestion et de l'organisation des demandes des départs en CB

- **Suivi des réservations** en étroite collaboration avec le prestataire de service désigné par le ministère de la Justice.
- **Favoriser une mutualisation des marchés** pour une prise en charge intégrale des frais de voyage des agents (de la résidence de départ vers le lieu de résidence en outre-mer).
- **Favoriser une meilleure prestation** à destination des agents.

Parallèlement à nos revendications, la DGAP a pour obligation d'assurer la diffusion d'une note de cadrage à destination des établissements et des structures pénitentiaires visant à rappeler les responsabilités de chacun en matière de transmission des dossiers remis par les agents bonifiabiles.

Dans le même temps, la DGAP doit assurer auprès des personnels la diffusion d'un guide relatif aux droits des agents originaires d'outre-mer.

**NOTRE DÉTERMINATION RESTE ENTIÈRE
AFIN DE FAIRE DISPARAITRE L'ENSEMBLE
DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES
ULTRA-MARINS.**

L'UFAP UNSa Justice

QUITTANCE

Document à conserver 5 ans

Vos références

N° de client : 1 234 567 890
N° de compte : 1 234 567 890
N° de facture : 123 456 789 012
Période : du 12/04/2024 au 12/06/2024

M. DUPONT JEAN
12 RUE DES ÉRABLES
97100 BASSE-TERRE
GUADELOUPE

Date d'émission

Montant total de votre facture

128,67 €

Cette quittance annule et remplace toute quittance partielle

Détail de votre facture

Abonnement	39,72 €
Consommation	75,48 €
Taxes et contributions	13,47 €
Total HT	128,67 €
TVA (8,5 %)	0,00 €
Total TTC	128,67 €

Merci

Nous vous remercions de votre paiement.

À bientôt sur votre particulier est



Liste indicative des pièces à fournir

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

- **Lieu de naissance** : Photocopie de la carte d'identité justifiant le lieu de naissance ou extrait d'acte de naissance de moins de trois mois.
- **Domicile avant l'entrée dans l'administration** : Quittance de loyer, EDF, Attestation de résidence établie par la mairie précisant les périodes de domiciliation.
- **Domicile des parents proches** (père, mère, grands-parents, frères et sœurs) : Justificatif de domicile ou certificat ou attestation de résidence en original établi(e) par la mairie ou le cas échéant, attestation justifiant du lieu de sépulture des parents les plus proches.
- **Scolarité obligatoire** : Certificat de scolarité ou attestation.
- **Biens fonciers** en propriété ou en location au lieu du congé : photocopie de l'avis d'imposition de l'administration fiscale (taxe foncière, taxe d'habitation), acte de propriété ou contrat de location...
- **Biens matériels** et intérêts moraux : Toutes autres pièces attestant la matérialité du centre des intérêts matériels et moraux (CIMM).

Pour le conjoint, le partenaire d'un PACS ou le concubin :

- Selon le cas, une **copie de l'extrait d'acte de mariage ou du livret de famille**, une copie du

pacte civil de solidarité, un certificat de concubinage.

- **Une attestation de l'employeur du conjoint** certifiant que celui-ci a ou n'a pas droit, même partiellement, à la prise en charge des frais de voyage à l'occasion d'un congé, pour lui-même, l'agent bénéficiaire et ses enfants. En cas de prise en charge des frais de voyage par l'employeur précité, la date du congé dont le conjoint aurait bénéficié devra être indiquée, ainsi que les coordonnées du responsable du dossier.
- **Une pièce justificative des ressources** personnelles du conjoint, partenaire de PACS ou concubin : copie du dernier avis d'imposition (et, en cas de modification de la situation entraînant une baisse des ressources.
- **Justificatifs de l'ensemble des ressources** personnelles de toute nature perçues au titre de la dernière année civile).

Pour les enfants à charge :

- **Une copie du livret de famille.**
- Une **copie du jugement de divorce** pour les enfants de parents divorcés.
- Une attestation de **perception des prestations familiales** pour les enfants dont l'agent divorcé a effectivement la charge au sens de la législation (ses propres enfants, éventuellement ceux de son conjoint, frère, sœur, etc...).
- Un **certificat de scolarité pour les enfants âgés de 16 ans et plus.**
- Un certificat médical ou la photocopie de la carte d'invalidité **pour les enfants infirmes de plus de 20 ans.**
- Lorsque **le nom des enfants à charge diffère** du nom de famille de l'agent : une copie du jugement de divorce ou du jugement d'adoption.



L'UFAP UNSa Justice, la voix de tous les personnels

L'UFAP UNSa Justice et vos congés bonifiés : Un droit, un combat permanent !

Vos congés bonifiés ne sont pas une faveur, mais une reconnaissance de votre engagement au service de la sécurité publique.

Parce que la DGAP et certains décideurs oublient trop souvent que :

Ces congés sont un acquis social – Ils doivent être respectés – sans restriction abusive, sans pression, sans retard.

Ils sont essentiels – pour votre équilibre, votre santé, et votre vie personnelle.

L'UFAP UNSa Justice veille.

Si vos congés bonifiés sont **refusés sans motif valable, reportés indéfiniment ou mal calculés**, nous intervenons.

- **Conseil personnalisé** pour faire valoir vos droits.
- **Recours juridiques** si nécessaire.
- **Mobilisation collective** pour faire plier l'administration.

Ne laissez pas la DGAP jouer avec vos droits.

Avec l'UFAP UNSa Justice,
vos congés bonifiés seront toujours une priorité.



ÉLECTIONS
Professionnelles

Du 3 au 10 décembre 2026

JE VOTE UFAP UNSa Justice



L'action utile !