

CGT

DOUANES



ÉDITION 2025

**GUIDE DES
TERRITOIRES
ULTRA-MARINS**

1 - Textes réglementaires

- Article 60 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État
- Décret 2001-1225 du 20 décembre 2001 portant création d'une prime spécifique d'installation
- Décret n°2006-1412 du 20 novembre 2006 fixant les conditions d'intégration et de titularisation dans des corps du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie de certains agents de la collectivité départementale de Mayotte et portant création du corps des agents des douanes pour l'administration de Mayotte.
- Décret 2009-114 du 30 janvier 2009 relatif à l'indemnité temporaire accordée aux personnels retraités
- Note RH3 du 19 février 2020 concernant les mutations pour Mayotte.
- Décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyage de congés bonifiés accordés dans les DOM aux fonctionnaires de l'État modifié par le Décret 2020-851 du 2 juillet 2020 (art 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12)
- Instruction cadre 220559 du 13 juillet 2022



À ces dispositions s'ajoutent des textes législatifs spécifiques aux différents territoires. Ces textes sont disponibles sur les sites des différentes directions territoriales.

Le texte du 3 avril 1950 établit que les agents ultramarins ont les mêmes conditions de rémunération que les agents de la métropole, sauf dispositions particulières, notamment, une majoration de traitement de 25 %, l'indemnité de résidence, le taux des prestations familiales et le bénéfice du régime de la Sécurité Sociale. *Ce texte n'inclut pas Mayotte.*

2 - Congés bonifiés

Un agent originaire d'outre-mer et affecté en métropole peut bénéficier d'un congé bonifié, tous les 2 ans, pour retourner en congé dans son territoire d'origine. Sous certaines conditions, l'agent peut aussi bénéficier d'un congé bonifié s'il est originaire de métropole et affecté en outre-mer, ou originaire d'un territoire d'outre-mer et affecté dans un autre territoire d'outre-mer.

2.1 - Définition du congé bonifié

Le congé bonifié est un congé spécifique qui peut être accordé à un fonctionnaire ou contractuel en CDI dans l'une des deux situations suivantes :

- **Agent affecté en métropole et le centre de ses intérêts moraux et matériels est situé dans un département-région d'outre-mer** (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte) ou dans une collectivité d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Îles Wallis et Futuna, Polynésie française) ou en Nouvelle-Calédonie ;
- **Agent affecté dans un département-région d'outre-mer** (Guadeloupe, Guyane, Martinique, La Réunion, Mayotte) ou à Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon et le centre de ses intérêts moraux et matériels est situé dans un autre territoire d'outre-mer : département-région d'outre-mer ou collectivité d'outre-mer (Saint-Barthélemy, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, Îles Wallis et Futuna, Polynésie française) ou Nouvelle-Calédonie.



Le congé bonifié consiste en la prise en charge, par l'administration employeur, de ses frais de transport pour permettre à l'agent de retourner régulièrement en congé dans son territoire d'outre-mer d'origine. La Guadeloupe, la Martinique, Saint-Barthélemy et Saint-Martin sont considérés à ce titre comme formant une même collectivité.

2.2 - Conditions d'attribution

Pour bénéficier d'un congé bonifié, l'agent doit justifier que le centre de vos intérêts moraux et matériels se trouve dans le territoire d'outre-mer pour lequel il demande la prise en charge de son congé bonifié.

Le droit à congé s'établit en fonction de certains critères, par exemple :

- Domicile du père et de la mère ou, sinon, des plus proches parents (parents, frères, sœurs, enfants) de l'agent ;
- Lieu d'implantation de biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire
- Domicile de l'agent avant son entrée dans l'administration
- Lieu de naissance de l'agent
- Bénéfice antérieur d'un congé bonifié
- Lieu où l'agent est titulaire de comptes bancaires, d'épargne ou postaux
- Commune où l'agent paie certains impôts, en particulier l'impôt sur le revenu
- Affectations professionnelles ou administratives qui ont précédé l'affectation actuelle de l'agent
- Lieu de l'inscription de l'agent sur les listes électorales

- Fréquence des demandes de mobilité de l'agent vers le territoire concerné
 - Fréquence de voyages de l'agent vers le territoire concerné
 - Durée des séjours dans le territoire concerné
 - Lieu de naissance des enfants de l'agent
 - Lieu où l'agent ou ses enfants ont réalisé sa scolarité ou ses études
 - Lieu de sépulture des parents les plus proches de l'agent
 - Lieu du centre des intérêts moraux et matériels de l'époux ou partenaire de Pacs de l'agent.
- Ces critères ne sont ni exhaustifs, ni cumulatifs.*

Un agent peut bénéficier d'un congé bonifié tous les deux ans : pour cela, il faut justifier de 24 mois de services ininterrompus tous employeurs publics confondus. Seuls les services accomplis en tant que magistrat, fonctionnaire ou agent contractuel de l'État en CDI sont pris en compte.

La période de 24 mois inclut la période du congé bonifié elle-même. Ainsi, le congé bonifié peut débuter avant la date d'ouverture des droits. Le droit à congé bonifié est acquis, au plus tôt, dès le 1er jour du 24e mois de service ininterrompu. La durée du congé bonifié fixée à 31 jours est comprise dans les 24 mois.

Les périodes de service ininterrompus prises en compte sont les périodes accomplies en position d'activité ou de détachement. Tous les services d'un agent sont pris en compte à partir de sa date de nomination en tant que stagiaire (ou de la titularisation lorsqu'elle n'est pas précédée d'un stage).

Les périodes accomplies à temps partiel sont assimilées à des périodes accomplies à temps plein. Les périodes accomplies à temps incomplet ou non complet également, si le temps de travail est au moins égal au mi-temps. Si le temps de travail est inférieur au mi-temps, ces périodes à temps incomplet ou non complet sont prises en compte proportionnellement au temps de travail.

Les périodes de formation et les périodes de congé suivantes sont prises en compte dans le calcul des 24 mois :

- Congés annuels et congé bonifié précédent
- Congé de maladie ou de longue maladie (CLM)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (Citis)
- Congé de maternité ou d'adoption
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- Congé de présence parentale
- 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
- Congé pour exercer dans la réserve.
- Les autres congés (congé de longue durée, de grave maladie, congé parental...) interrompent temporairement le décompte de la période de 24 mois.

Les mois de services comptabilisés avant le congé non pris en compte ne sont pas perdus.

Un agent qui a des enfants scolarisés peut être autorisé à prendre son congé bonifié dès le 1er jour du 19e mois de service si cette anticipation lui permet de faire coïncider ce congé avec les vacances scolaires. Il est possible de reporter la date de début des congés bonifiés dans les 12 mois suivants la décision accordant le congé. En cas de report exceptionnel, l'agent peut bénéficier de deux congés bonifiés sur une période de 12 mois. Dans ce cas, le congé doit donc être pris avant le dernier jour du 36e mois.

2.3 - Demande de congé bonifié

La demande de congé bonifié est envoyée à la Direction Interrégionale et doit être accompagnée des documents permettant de justifier le centre des intérêts moraux et matériels dans le territoire ou l'agent demande à partir en congé (Voir tableau ci-dessous).

La reconnaissance par l'administration du CIMM dans un territoire ultramarin est valable 6 ans. Pendant ce délai de 6 ans, l'agent doit faire connaître tout changement de situation pouvant conduire à une actualisation, avant la fin de ce

Tableau - Liste des documents à fournir à l'appui de la demande de congé bonifié

Critères	Documents à fournir
Lieu de naissance	Photocopie de la carte d'identité justifiant le lieu de naissance ou extrait d'acte de naissance de moins de 3 mois
Domicile avant l'entrée dans l'administration	Quittance de loyer ou EDF ou attestation de résidence établie par la mairie précisant les périodes de domiciliation
Domicile des parents proches : père, mère, grands-parents, frères et sœurs, enfants	Justificatif de domicile ou certificat ou attestation de résidence en original établi(e) par la mairie. Éventuellement, 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

délai de 6 ans, du lieu d'implantation du CIMM. Cette durée de validité de 6 ans ne s'applique qu'aux décisions favorables.

Si la reconnaissance de l'implantation du CIMM dans un territoire ultramarin a été refusée à un agent, celui-ci peut renouveler sa demande chaque année. Si l'administration employeur refuse d'accorder un congé bonifié, elle doit motiver sa décision.

La décision de refus peut faire l'objet, dans les 2 mois suivant la date de sa notification.

2.4 - Durée du congé bonifié

La durée maximale du congé bonifié est fixée à 31 jours consécutifs (samedis, dimanches et jours fériés inclus) auxquels peuvent s'ajouter des délais de route.

Le congé bonifié peut être constitué, dans la limite des 31 jours, de jours de congé annuel, de jours de RTT et de jours épargnés sur un compte épargne temps.

Il est possible de bénéficier de 2 jours d'autorisations d'absence qui s'ajoutent aux 31 jours consécutifs de congé bonifié pour les délais de route. Ces autorisations d'absence pour délai de route

sont accordées sous réserve des nécessités de service en fonction de la distance à parcourir pour rejoindre le territoire d'origine de l'agent. Elles sont accordées dans la limite d'un jour pour l'aller et d'un jour pour le retour.

2.5 - Prise en charge des frais par l'administration

L'administration prend en charge la totalité des frais de transport aériens (aller – retour), ainsi que de ceux des enfants de l'agent (au sens des prestations familiales). Les frais de transport du conjoint de l'agent sont aussi intégralement pris en charge, si ses ressources sont inférieures à 1 8552 € brut par an. Le montant des ressources du conjoint pris en compte est son revenu fiscal de référence.

Les frais pris en charge le sont sur la base du tarif le plus économique entre l'aéroport international d'embarquement et celui de débarquement, sans jamais prendre en charge les frais de transport à l'intérieur des territoires.

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.



Il est possible de bénéficier de cette prise en charge, sous réserve de nécessité de service dans les 12 mois suivant les 24 mois de services interrompus qui ouvrent droit au congé.

2.6 - Rémunération pendant le congé bonifié

L'agent continue de percevoir sa rémunération habituelle pendant le congé bonifié, augmenté d'une indemnité de cherté de vie qui dépend du lieu de congé. Cette indemnité est versée à partir du lendemain du débarquement et jusqu'à la veille de l'embarquement.

Les indemnités de résidence ne sont pas versées pendant le congé bonifié.

Tableau - Indemnité de cherté de vie en fonction du lieu du congé bonifié

Lieu du congé	Montant de l'indemnité *
Guadeloupe	40 %
Guyane	40 %
La Réunion	35 %
Martinique	40 %
Mayotte	40 %
Nouvelle Calédonie : communes de Nouméa, Mont-Dore, Dumbéa et Paita	73 %
Nouvelle Calédonie : autres communes	94 %
Saint-Barthélemy	40 %
Saint-Martin	40 %
Saint-Pierre et Miquelon	40 %
Polynésie : îles du Vent et îles Sous-le-Vent	84 %
Polynésie : autres territoires	108 %
Wallis et Futuna	105 %

* pourcentage du traitement indiciaire brut



3 - Mobilités ultra-marines

3.1 - Cadre commun

Les mobilités vers les territoires ultramarins sont prononcées dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion relatives à la mobilité. Voir la page sur les mobilités pour avoir plus d'informations sur les mobilités.

Ces mobilités sont traitées « tous postes » et prononcées sans précision de résidence, hormis pour la Guyane. Le chef de circonscription décide de l'affectation des agents au sein de la résidence. Dans les lignes directrices de gestion mobilité, les agents originaires des territoires ultramarins qui justifient du centre de ses intérêt matériels et moraux bénéficient de la priorité légale. Cette disposition n'est valable qu'à l'occasion d'une seule mobilité vers le DOM ou COM d'origine, sauf si l'agent change de grade. Pour rappel, la priorité légale permet de bénéficier d'une mobilité plus rapidement qu'un collègue qui n'en bénéficie pas et correspond à 220 points de bonification.

Les résidences de Mayotte, Saint-George (Guyane), BSAM du Lamentin (Martinique) et Saint Laurent (Guyane) permettent à l'agent y qui est en poste de bénéficier d'une priorité subsidiaire. Un agent qui en bénéficie aura la priorité lors d'une mutation par rapport à un collègue qui n'en bénéficie pas mais passera automatiquement derrière un collègue qui dispose d'une priorité légale. Cette bonification est de 210 points, elle est attribuée au titre de la très faible attractivité de ces territoires.

Les agents bénéficiant de congés bonifiés l'année de leur mutation ne sont affectés qu'à l'issue du congé bonifié. De plus, un agent doit séjourner au moins deux ans en métropole entre deux affectations outre-mer, sauf pour un agent qui souhaite rejoindre son territoire d'origine ou dans le cadre d'un rapprochement de conjoint. Dans l'intérêt du service, il peut être dérogé à cette disposition.

3.2 – Postes à profil

Certaines résidences nécessitent de demander une mobilité au titre des postes à profil. On y trouve tous les postes à Saint Pierre et Miquelon, Wallis et Futuna, en Polynésie Française, à Mayotte et en Nouvelle-Calédonie (Cf guide sur les mobilités).

3.3 - La Guyane

Les candidats qui obtiennent une mobilité vers ce département sont soumis à un examen médical auprès d'un médecin agréé qui se prononce

sur l'aptitude à exercer les fonctions sous le climat tropical. En outre, ils sont soumis à un examen auprès d'un spécialiste en tuberculose pulmonaire. Les avis de ces deux médecins sont communiqués par la direction interrégionale de départ au bureau RH et sont nécessaires au CSRH pour établir l'arrêté de mobilité.

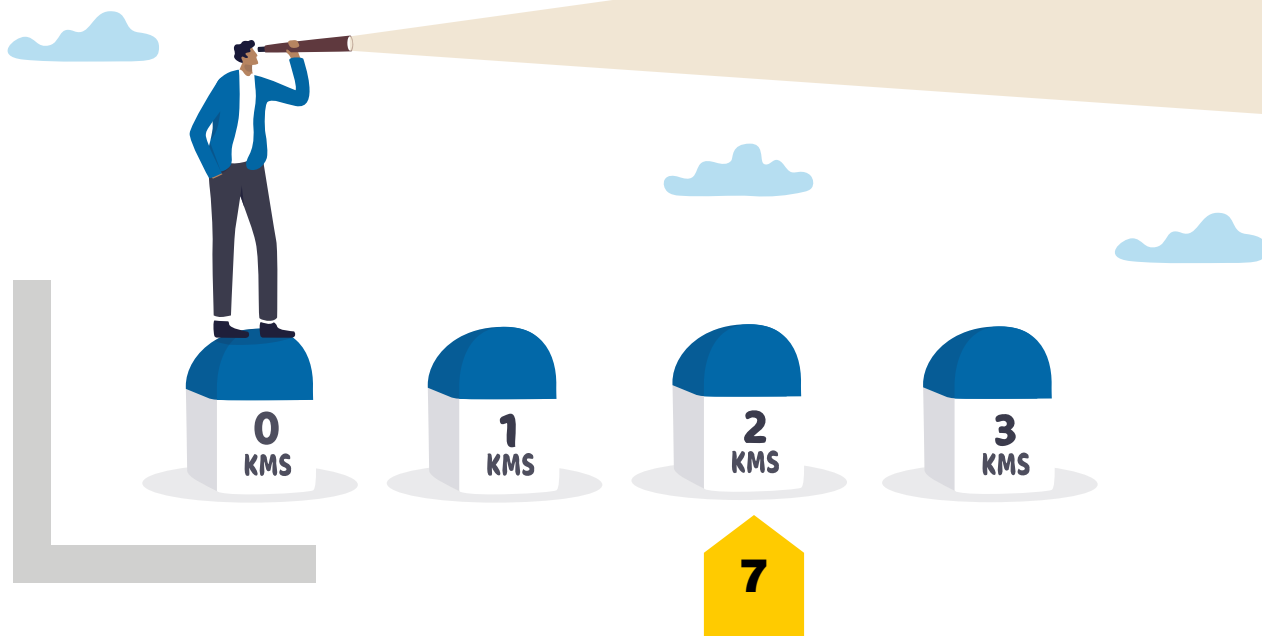
3.4 - Cas particulier des collectivités d'Outre-mer

Les mobilités sont prononcées en fonction du type d'emploi vacant à pourvoir et du profil des agents inscrits, sur la base des besoins communiqués par les directeurs et chefs de services compétents.

4 - Dispositions spécifiques

4.1 - Carrière dans les collectivités d'Outre-Mer

Les COM sont régies par des dispositions spécifiques (notamment en matière de recrutement, de traitement et de déroulement de carrière) et un nombre conséquent de textes applicables en métropole n'y sont pas valables. Pour obtenir ces informations, il convient de se rapprocher directement de la direction des douanes du territoire qui décline pour la Douane, la réglementation locale en vigueur.





En l'application de l'art. 2 du décret 96-1026 du 26/11/1996 concernant les affectations en Nouvelle-Calédonie et dans les territoires de Polynésie-Française et Wallis-et-Futuna, la durée d'affectation y est limitée à 2 ans, renouvelable une fois.

4.2 - Compléments de rémunération

Les fonctionnaires affectés dans les DOM et les COM bénéficient de compléments de rémunération qui varient en fonction du territoire. Les agents en poste dans les DOM bénéficient d'une majoration de traitement de 25 %, auxquels s'ajoutent un « complément temporaire » de 15 % en Guyane, Guadeloupe, Martinique et Mayotte, et de 30,63 % à la Réunion. Ainsi la majoration totale de traitement correspond à 55,63 % du traitement à la Réunion et 40 % dans les autres départements ultra-marins.

Une prime spécifique d'installation est accordée aux agents affectés dans un département d'Outre-mer ou à Mayotte, qui reçoivent une première affectation en métropole suite à une mutation ou une promotion, à condition d'y accomplir au moins quatre années consécutives de services. Le montant de cette prime est égal à douze mois du traitement indiciaire de base de l'agent, fractionné en trois paiements sur quatre années.

4.3 - Indemnité d'éloignement

Le droit à l'indemnité est ouvert lors de l'affectation dans un territoire d'outre-mer ou à Mayotte à la condition que cette affectation entraîne, pour l'agent concerné, un déplacement effectif pour aller servir en dehors du territoire dans lequel est situé le centre de ses intérêts matériels et moraux.

L'agent affecté pour deux ans dans un territoire d'outre-mer ou à Mayotte a droit à une fraction d'indemnité égale à :

- 5 mois de traitement indiciaire brut lorsqu'il est affecté en Nouvelle-Calédonie ou en Polynésie française ;
- 9 mois de traitement indiciaire brut lorsqu'il est affecté à Wallis-et-Futuna ;
- 11 mois et 15 jours de traitement indiciaire net lorsqu'il est affecté à Mayotte.

Le droit à l'indemnité pour les personnels qui sont affectés sans limitation de durée dans un territoire d'outre-mer ou à Mayotte n'est ouvert que pour deux périodes de deux ans.

L'indemnité d'éloignement est majorée de 10 % au titre du conjoint lorsque celui-ci n'a pas un droit personnel à l'indemnité et de 5 % par enfant à charge au sens du code de la sécurité sociale.

Dans le cas où les deux conjoints ont droit à l'indemnité d'éloignement, il n'est dû qu'une seule majoration par enfant à charge. Elle est liquidée par application du taux de 5 % à celle des deux indemnités d'éloignement qui est la plus élevée.

4.4 - Indemnité de sujétion géographique

Une indemnité de sujétion géographique est attribuée aux fonctionnaires de l'Etat titulaires et stagiaires affectés en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon ou à Saint-Barthélemy, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services et s'ils n'y résidaient pas auparavant.

Le montant de l'indemnité de sujétion géographique attribuée est de :

- entre dix et vingt mois du traitement indiciaire de base pour la Guyane
- entre dix et seize mois pour Saint-Martin
- six mois pour Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon.

L'indemnité de sujétion géographique est payable en trois fractions égales :

- une première lors de l'installation dans le nouveau poste ;
- une 2e au début de la 3e année de service ;
- une 3e au bout de 4 ans de services.

Chacune des trois fractions de l'indemnité de sujétion géographique est majorée de 10 % pour le conjoint, le concubin ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité et de 5 % par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales. Dans le cas où il s'agit d'un couple de fonctionnaires de l'État marié, concubin ou Pacés, ils ne peuvent cumuler deux indemnités.

L'agent qui, à sa demande, cesse ses fonctions avant une durée de 4 ans ne peut percevoir les fractions, principales et majorations, non encore échues de l'indemnité de sujétion géographique. De plus, il est retenu sur ses salaires ultérieurs une fraction, calculée au prorata de la durée des services effectués, des sommes déjà perçues au titre de l'indemnité de sujétion géographique.

4.5 - Régime de retraite

Une majoration du montant principal de la pension est accordée aux agents en retraite qui justifient d'une résidence dans certains territoires ultramarins.

Cette majoration est fixée comme suit :

- Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, Polynésie Française + 75 %.
- Saint-Pierre-et-Miquelon + 40 %.
- La Réunion et Mayotte + 35 %.



Ce montant est plafonné et le plafond dépend de l'année de versement selon un barème dégressif (Voir tableau ci-après).

**Montant annuel maximum
de l'indemnité temporaire selon
la date de première mise en paiement**

Années	Montant annuel max.
2025	2 400
2026	1 600
2027	800
2028	0

L'indemnité n'est en outre versée que pour la période où le retraité est présent sur le territoire, et n'autorise qu'une absence de trois mois cumulés.

4.6 - Spécificités du travail dans les territoires ultra-marins

Les directions des services douaniers des DOM et des COM mettent souvent à disposition des agents des informations spécifiques au mode de fonctionnement des services et des livrets facilitant l'installation dans ces territoires.

Ces informations sont parfois directement disponibles sur Intranet dans les rubriques relatives aux différentes directions. On y trouve aussi les listes de contacts nécessaires à une bonne installation mais il est recommandé de contacter des adhérents du SNAD CGT en amont de la mobilité pour faciliter une éventuelle mobilité.

Dans les départements ultramarins, un jour férié supplémentaire est accordé pour commémorer l'abolition de l'esclavage. La date varie en fonction du département :

- Guadeloupe 27 mai,
- Guyane 10 juin,
- Martinique 22 mai,
- Mayotte 27 avril,
- La Réunion 20 décembre.

Les jours fériés dans les Collectivités d'Outre-Mer dépendent souvent d'un calendrier spécifique, disponible sur les sites des différentes directions.



RETROUVEZ PLUS D'INFOS
SUR LE GUIDE EN LIGNE

guide.cgtdouanes.fr

Des mises à jour régulières, des outils de calcul, des documents de référence, liens vers les textes officiels...



TOUS VOS CONTACTS
CGT DOUANES SUR
www.cgtdouanes.fr



CGT DOUANES

263 rue de Paris
Case 452
93514 Montreuil cedex
☎ 01 55 82 88 68
✉ douanes@cgt.fr

