

CGT
DOUANES



ÉDITION 2026

GUIDE DES TERRITOIRES ULTRA-MARINS

1 - Textes réglementaires

- CGFP L 512-19 et suivants relatifs aux priorités de mutation et aux CIMM
- Décret n°78-399 du 20/03/1978 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 02/07/2020 (art 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 et 12)
- Instruction cadre 220559 du 13/07/2022
- Circulaire du 02/08/2023 relative au CIMM

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

- Décret 2001-1225 du 20/12/2001 portant création d'une prime spécifique d'installation
- Décret n°2006-1412 du 20/11/2006 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 30/01/2009 relatif à l'indemnité temporaire accordée aux personnels retraités
- Note RH3 du 19/02/2020 concernant les mutations pour 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 ses 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 (par exemple le congé de longue durée ou de grave maladie, le 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 où l'agent demande à partir en congé.

CIRCUIT DE TRAITEMENT ET RÔLE DU CSMR

Le Pôle RH local assure l'instruction des dossiers, le recensement des agents et la vérification de la validité du CIMM.

Pour les DI rattachées au CSMR, la gestion opérationnelle des voyages (réservation, délivrance des

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

billets et prise en charge financière) est transférée au Centre de Services Mobilité et délivrance des Renseignements tarifaires contraignants.

La reconnaissance par l'administration du CIMM dans un territoire ultramarin est valable 6 ans. Elle est sans limitation de durée si la décision repose sur au moins trois critères dits « irréversibles » (ex. : lieu de naissance, lieu de résidence avant l'entrée dans la fonction publique, scolarité, lieu de sépulture des parents).

Pendant la durée de validité accordée, l'agent doit faire connaître tout changement de situation pouvant conduire à une actualisation, du lieu d'implantation du CIMM. Cette durée de validité 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, d'un recours gracieux auprès de l'administration, ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

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 18552 € brut par an. Le montant des ressources du conjoint pris en compte est son revenu fiscal de référence.

Pour les DI concernées, la réservation et l'émission des billets de transport sont assurées directement par le CSMR après validation de la recevabilité du dossier par votre Pôle RH. En cas de question sur la réservation ou le suivi de vos billets, la cellule qualité du CSMR est l'interlocuteur dédié.

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 ininterrompus 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 notre guide 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 leurs intérêts matériels et moraux (Cf chapitre sur le CIMM) 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 - Tableau Interne de Mutation pour l'Outre-Mer. (TIM)

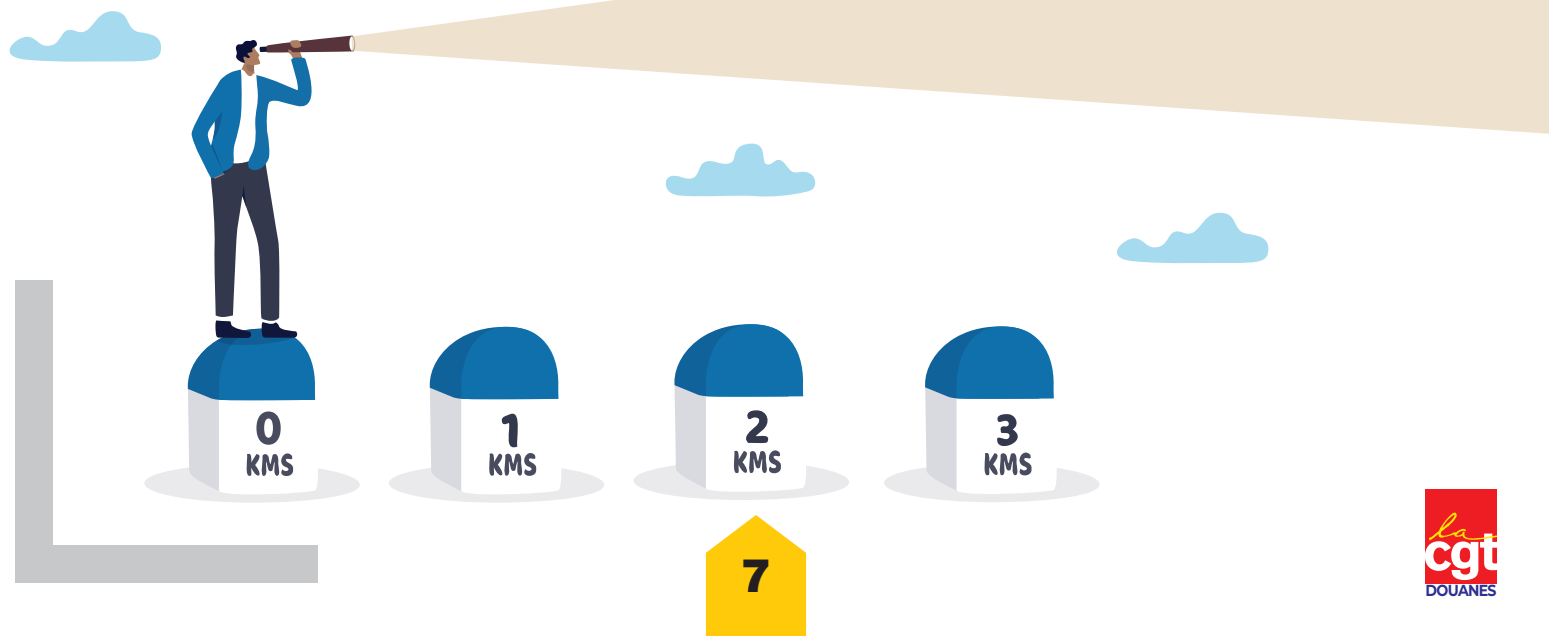
Instauré en 2025, le Tableau Interne de Mutation (TIM) est un dispositif conçu pour fluidifier la mobilité géographique au sein des directions régionales (DR) ultramarines, indépendamment du cadre national.

1. OBJECTIF ET FONCTIONNEMENT GÉNÉRAL

Le TIM permet aux agents déjà affectés sur zone de postuler sur des postes vacants locaux via un processus dédié. Il couvre les mouvements intra-branches (au sein d'une même branche) et les changements inter-branches.

● **Périmètre** : Le dispositif concerne les postes généralistes et spécialistes. En cas de double inscription (tableau interne et national), l'agent doit préciser la demande qu'il privilégie.

● **Exclusion** : Les postes à profil demeurent exclus du circuit TIM et suivent des processus de sélection distincts.





● **Harmonisation** : Pour garantir l'équité, le classement des candidats au sein des TIM s'appuie sur le barème LDG de droit commun.

2. TERRITOIRES CONCERNÉS ET PARTICULARITÉS LOCALES

Le dispositif a fait l'objet d'une extension et d'une modernisation pour mieux répondre aux spécificités de chaque territoire

● **Martinique, Guadeloupe, La Réunion** : Application du TIM pour les changements de résidence au sein de la DR.

● **Guyane, Mayotte, Nouvelle-Calédonie** : Conservation de la bonification de points à la résidence lors d'une mutation interne.

● **Contrainte médicale** : Contrôle médical d'aptitude (Guyane et Mayotte).

Préalablement à toute affectation en Guyane ou à Mayotte, les agents doivent impérativement passer une visite médicale obligatoire auprès d'un médecin généraliste agréé ainsi que d'un médecin phthisiologue ou pneumologue agréé, attestant l'absence de contre-indication médicale.

3. ÉVOLUTIONS MAJEURES POUR 2026

● **Conservation des acquis** : Une avancée majeure de 2026 permet aux agents effectuant une mutation interne au sein de leur DR de conserver leur bonification de points à la rési-

dence. Cette mesure, appliquée en Guyane, est désormais étendue à la Nouvelle-Calédonie et à Mayotte pour éviter toute déperdition de droits.

● **Cohérence nationale** : Bien que les tableaux soient gérés en interne au niveau des directions régionales, le dispositif 2026 maintient une cohérence nécessaire avec le cadre national, tout en offrant une souplesse accrue aux agents en poste.

3.3 – 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).

3.4 - La Guyane et Mayotte

Les candidats qui obtiennent une mobilité vers ces départements 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 RH3 et sont nécessaires au CSRH pour établir l'arrêté de mobilité.

3.5 - 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 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

Réglementation

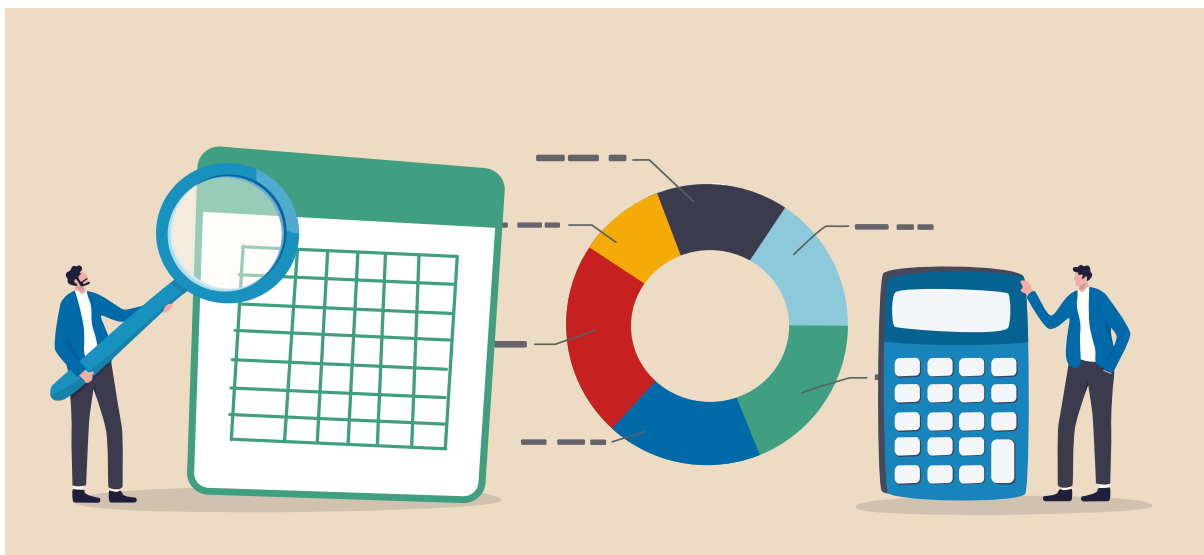
- Décret 2013-314 du 15/04/2013 texte fondateur de l'ISG
- Pour Mayotte : Décret 2013-965 du 28/10/2013
- Décret 2022-704 du 26/04/2022 modifiant le décret n° 2013-314 du 15/04/2013 portant réforme des durées et des versements

Une indemnité de sujétion géographique est attribuée aux fonctionnaires de l'État titulaires et stagiaires affectés en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon ou à Saint-Barthélemy, ou Mayotte s'ils y accomplissent une durée minimale de deux années consécutives de services et s'ils n'y résidaient pas auparavant. Le dispositif peut être renouvelé une seule fois pour une seconde période de deux ans.

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 ;
- trois mois pour Saint-Barthélemy ;
- six mois pour Saint-Pierre-et-Miquelon ;
- dix à vingt mois pour Mayotte.





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

- Une première lors de l'installation dans le nouveau poste (ou au début de la 3^{ème} année pour la seconde période) ;
- Une seconde au bout de deux ans de services effectifs (ou au bout de 4 ans pour la seconde période).

Chacune des 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 Pascés, ils ne peuvent cumuler deux indemnités.

L'agent qui, à sa demande, cesse ses fonctions au cours de son affectation ne peut percevoir les fractions, principales et majorations, non encore échues. Si la cessation volontaire intervient au cours de la première année de service, l'agent doit rembourser les sommes déjà perçues au prorata du temps restant à accomplir.

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 par le dispositif d'extinction progressive de l'Indemnité temporaire de retraite (ITR), selon l'année de première mise en paiement (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.

4.5 - 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.

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 vivement recommandé de contacter des adhérents du SNAD CGT en amont de la mobilité pour faciliter les démarches.

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.

5 - Centre des intérêts matériels et moraux

5.1 - Références réglementaires

- Article L512-19 du CGFP
- Article 85 de la loi du 28/02/2017 relative à l'égalité réelle outre-mer (loi EROM)
- Circulaire du 02/08/2023 relative à la mise en œuvre des critères liés aux CIMM dans les trois fonctions publiques

5.2 - La demande

Avant toute chose, il faut que l'agent dépose le formulaire de « Détermination du Centre des Intérêts matériels et moraux » avec toutes les pièces justificatives auprès de son service RH de la DI. C'est l'administration qui accorde la reconnaissance du CIMM à un agent sur la base d'un faisceau d'au moins deux critères concordants.

« La localisation du centre des intérêts moraux et matériels s'apprécie sur la base d'un faisceau d'indices et à partir de la liste des critères non exhaustive suivante : le lieu de naissance de l'agent ou de ces enfants ; le lieu de résidence des père et mère ou, à défaut, des parents les plus proches, le cas échéant, le lieu de sépulture ; les biens fonciers dont l'agent est propriétaire ou locataire ; le lieu d'implantation des comptes bancaires, d'épargne ou postaux ; la commune où l'agent s'ac-



quitte de certains impôts, en particulier l'impôt foncier ou sur le revenu ; le lieu d'inscription sur les listes électorales ; les études effectuées sur le territoire considéré par l'agent et/ou ses enfants ; la fréquence des voyages, et la durée des séjours dans le territoire considéré» (circulaire 02/08/2023).

Le CIMM ne peut pas être déterminé sur la base d'un seul critère. Les critères n'ont pas un caractère exhaustif, ni cumulativement obligatoire (CE 27/07/2016, n°390415)

NOUVEAUTÉS DE LA CIRCULAIRE

La circulaire du 02 août 2023 introduit deux principes majeurs destinés à faciliter les démarches des agents.

Le principe de portabilité au sein de l'État. Dès lors que le CIMM a été validé par un service de l'État, l'agent conserve le bénéfice de cette reconnaissance en cas de mobilité vers un autre service ou un autre ministère de la fonction publique d'État.

LE PRINCIPE DE CONSERVATION DE LA VALIDITÉ

- Sans limitation de durée. Lorsque le CIMM a été reconnu au titre d'au moins trois critères dits « irréversibles » (c'est à dire non-évolutifs dans le temps, exemple lieu de naissance, lieu de sépulture...), le bénéfice du CIMM est conservé à vie pour la même collectivité ou le même territoire. Lors d'une nouvelle demande, l'agent effectue une simple déclaration sur l'honneur, attestant que sa situation est inchangée.
- Durée limitée à 6 ans. Dans les autres cas (lorsque les critères invoqués reposent sur des situations fluctuantes comme le domicile des parents par exemple), la validité est maintenue pour une durée minimale de 6 ans.

3 - Priorité dans le cadre des LDG mobilités

Afin de bénéficier de cette priorité, l'agent doit avoir préalablement obtenu de l'administration (bureau RH1) la reconnaissance de son centre des intérêts matériels et moraux.

Les résidences concernées (à condition de présenter le justificatif CIMM au moment de la demande de mobilité) sont : Guadeloupe, Martinique, Guyane, La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis-et-Futuna, Polynésie-française et Nouvelle-Calédonie.

La détention du CIMM permet de faire valoir la priorité légale d'affectation prévue par le CGFP afin de favoriser le retour des agents dans le territoire où ils ont leurs attaches.

4 - Ce n'est pas un droit au retour

C'est un élément nécessaire pour bénéficier de la priorité mais qui n'est assorti d'aucune garantie. Il faut garder à l'esprit que les mutations ou affectations sont dépendantes et tributaires des vacances de postes dans les territoires d'outre-mer, comme en métropole.

Et l'on imagine sans peine que compte-tenu de la superficie des territoires, et du peu d'enclins des agents ayant un poste en outre-mer à le laisser devenir vacant, il ne soit pas facile de trouver une opportunité de faire valoir son CIMM.

Elle reste pour autant une priorité essentielle pour tout fonctionnaire qui aspire à revenir sur ses terres natales.

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

