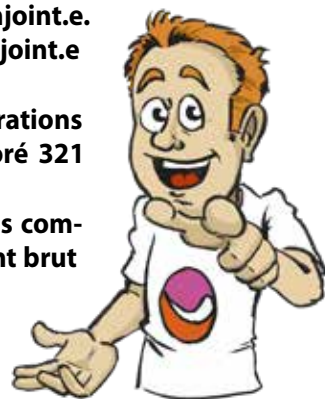


Frais de changement de résidence DOM/Métropole

L'agent.e qui change de résidence de DOM à Métropole peut prétendre à la prise en charge de ses frais, à condition qu'ils n'aient pas été pris en compte par l'employeur de son conjoint.e. Il peut également prétendre à la prise en charge des frais engagés par son ou sa conjoint.e marié.e si l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie :

- si les ressources du ou de la conjoint.e sont inférieures au traitement brut (majorations comprises si mutations d'un DOM vers la Métropole) correspondant à l'indice majoré 321 (brut 340) ;
- si le total des ressources du ou de la conjoint.e et du traitement brut (majorations comprises si mutation de DOM à Métropole) de l'agent.e n'excède pas 3,5 fois le traitement brut correspondant à l'indice majoré 321 (brut 340) ;
- la prise en charge des frais des autres membres de la famille est possible lorsque l'agent.e apporte la preuve qu'ils vivent habituellement sous son toit, et à condition qu'ils aient rejoint l'agent.e dans un délai au plus égal à 9 mois à compter de sa date d'installation administrative.



Les conditions de l'indemnisation

Indemnisation à concurrence de 120 %

(depuis le décret du 24/04/2006, le montant de cette indemnité est majoré de 20 %) en cas de :

- Mutation suite à suppression d'emploi ou promotion de grade.
- Mutation pour pourvoir un emploi vacant pour lequel aucune candidature n'a été présentée ou lorsque l'autorité ayant pouvoir de nomination a écarté toutes les candidatures présentées.
- Nomination : soit à un emploi prévu par l'article D15 du code des pensions, soit à un emploi conduisant à pension d'une administration de l'Etat qui est normalement pourvu par voie de détachement.
- Nomination dans un autre corps de même catégorie ou de catégorie supérieure, ou pour les agent.es non titulaires par une nomination à un emploi hiérarchique supérieur.
- Réintégration à l'expiration d'un congé de longue maladie ou de longue durée.
- Retour au lieu de la résidence habituelle reconnu indispensable en raison de l'état de santé de l'agent.e par le comité médical.
- Affectation, à l'issue d'un congé de formation, à un emploi situé dans une localité différente de celle où l'agent.e exerçait ses fonctions lors de sa mise en congé.



Indemnisation à concurrence de 80 % en cas de :

- Mutation demandée par un.e agent.e qui a accompli au moins quatre années de services sur le département d'outre-mer. Ces quatre années doivent avoir été effectuées dans les services (à l'exclusion donc des périodes de scolarité pour formation initiale), mais sans distinction de grade. Il n'y a pas lieu non plus de tenir compte des mutations intervenues, suivant le cas, dans le DOM considéré.
- Détachement dans un emploi conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite.
- Réintégration, au terme d'un détachement. Cependant, la prise en charge totale des frais de changement de résidence est accordée aux fonctionnaires qui, à l'issue d'une période de scolarité, sont nommés, sans en avoir fait la demande, dans une résidence différente de la résidence antérieure au détachement.

Montant de l'indemnisation

Pour les personnes et le mobilier

En cas de changement de résidence entre la métropole et les départements d'outremer, dans l'hypothèse d'une prise en charge par l'Administration, les frais autres que ceux exposés à l'occasion des transports de personnes sont remboursés au moyen d'une indemnité dont le montant est calculé en faisant application des formules suivantes :

$I = 568,18 + (0,37 \times DP)$ si le produit $DP \leq 4\ 000$;

$I = 953,57 + (0,28 \times DP)$ si le produit $DP > 4\ 000$ et $\leq 60\ 000$;

$I = 17\ 470,66$ si le produit $DP > 60\ 000$.

Dans lesquelles :

I est le montant de l'indemnité forfaitaire exprimé en euros,

D est la distance orthodromique, exprimée en kilomètres, entre l'ancienne et la nouvelle résidence,

P est le poids de mobilier à transporter fixé forfaitairement ainsi qu'il suit :

Pour l'agent.e : 1,6 t

Pour le conjoint.e : 2 t

Par enfant ou ascendant à charge : 0,4 t.

L'agent.e célibataire, veuf ou veuve, divorcé.e, séparé.e de corps ou ayant dissous un pacte civil de solidarité, ayant au moins un enfant à charge bénéficié du poids total prévu pour un agent.e marié.e diminué du poids fixé pour un enfant. A partir du deuxième enfant, il est ajouté pour chaque enfant le poids prévu pour un enfant.

L'agent.e veuf ou veuve sans enfant bénéficie du poids total prévu pour un.e agent.e marié.e diminué de la moitié du poids fixé pour le ou la conjoint.e, le ou la concubin.e ou le ou la partenaire d'un pacte civil de solidarité.

Les distances orthodromiques sont fixées ainsi :

Entre les chefs-lieux des départements d'Outre-Mer et Paris

Guadeloupe (Basse-Terre) : 6 793 km

Guyane (Cayenne) : 7 074 km

Martinique (Fort-de-France) : 6 859 km

Mayotte (Dzaoudzi) : 8 027 km

Réunion (Saint-Denis) : 9 345 km

Saint-Pierre-et-Miquelon (Saint-Pierre) : 4 279 km.

Transport de véhicule :

L'indemnité forfaitaire, déterminée comme indiqué ci-dessus, peut être majorée pour frais de transport du véhicule si le poste obtenu nécessite l'utilisation d'une voiture et lorsque le kilométrage parcouru pour les besoins du service est supérieur à 4 000 kms par an. Dans ce cas, le poids forfaitaire est majoré de 0,8 tonne.

Prime spécifique d'installation

La prime spécifique d'installation (PSI) est attribuée :

— aux fonctionnaires affectés dans un DOM et qui ont une 1^{ère} affectation en métropole suite à mutation ou promotion,

— aux fonctionnaires dont la résidence familiale se situe dans les DOM et affectés pour la 1^{ère} fois en métropole suite à leur entrée dans l'administration, s'ils y accomplissent une durée minimale d'au moins 4 années consécutives de service.

L'agent.e ne doit par ailleurs jamais avoir été affecté.e en métropole en tant que fonctionnaire dans un corps ou un grade différent.

Un fonctionnaire stagiaire qui accomplit sur son poste sa période de formation exigée perçoit la PSI immédiatement (il ou elle devra rembourser s'il ou elle n'est pas titularisé.e). Elle est égale à 12 mois du traitement indiciaire de base de l'agent.e.

Elle est payable en 3 fractions :

— la 1^{ère} lors de l'installation de l'agent.e dans son nouveau poste,

— la 2^{ème} au début de la troisième année de service,

— la 3^{ème} au bout de quatre ans de service.

Si le fonctionnaire obtient sa mutation vers un DOM avant la fin de la période, la prime ne pourra être versée en totalité, seules les fractions dues avant la mutation seront versées.

Cette prime peut être majorée.

Chacune des trois fractions de l'indemnité est majorée de 10 % pour le ou la conjoint.e, le ou la concubin.e ou le ou la partenaire d'un PACS et de 5 % par enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

Le paiement de ces majorations ne peut intervenir avant l'arrivée des membres de la famille y ouvrant droit et son montant s'apprécie en fonction de la composition de la famille au moment du versement. Dans le cas d'une arrivée des membres de la famille postérieure à celle du fonctionnaire ou du magistrat, le versement de cette majoration est effectué à l'occasion du paiement de la deuxième fraction.

Dans le cas où un couple de fonctionnaires de l'État ou de magistrats mariés, concubin.es ou partenaires d'un pacte civil de solidarité est affecté en métropole les deux fonctionnaires ne peuvent cumuler les deux indemnités, l'indemnité et les éventuelles majorations sont versées à celui des deux fonctionnaires qui bénéficie du traitement indiciaire de base le plus élevé. Ces règles sont applicables même s'ils sont affectés dans 2 départements différents de métropole.

En cas de cessation d'activité avant la durée des 4 ans, le fonctionnaire ne pourra obtenir les fractions non encore échues. Cependant si la cessation intervient moins d'un an avant la fin de la période de 4 ans, la prime sera versée au prorata de la durée de service effectivement accomplie.

Attention : la prime spécifique n'est pas cumulable avec la prime spéciale d'installation versée à la suite de sa première affectation dans la fonction publique, cette prime est destinée à aider l'installation des fonctionnaires débutants qui reçoivent une affectation dans des résidences en région Île-de-France ou dans la communauté urbaine de Lille. Faites attention si vous demandez la prime spéciale vous ne pourrez obtenir la prime spécifique plus intéressante financièrement.

Les congés bonifiés

Le décret n°2020-851 du 2 juillet 2020 portant réforme des congés bonifiés dans la fonction publique a modifié le décret n°78-399 du 20 mars 1978 relatif à la prise en charge des frais de voyages du congé bonifié accordé aux fonctionnaires civils de l'État et aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée.

Conditions d'attributions

L'attribution des congés bonifiés n'est pas automatique, et chaque année, des cas de refus sont effectués.

Voici donc quelques éléments importants à savoir :

— Le droit aux congés bonifiés est étendu aux agents publics de l'État recrutés en contrat à durée indéterminée.

— Le droit aux congés bonifiés est étendu aux voyages vers les territoires d'outre-mer du Pacifique (Polynésie française, Wallis et Futuna et Nouvelle-Calédonie) au profit des agents de l'État y ayant le centre de leurs intérêts matériels et moraux (CIMM), affectés en métropole ou dans d'autres territoires d'outre-mer.

Attention, pour que la demande de congé bonifié ait des chances d'aboutir, il faut prouver à l'administration que ton centre d'intérêt matériel et moral se trouve toujours dans le DOM ou territoires d'outre-mer.

Le fait de remplir les conditions de la priorité CIMM pour les mutations est nécessaire, mais pas suffisant suivant les critères que tu remplis. Par exemple, y être né, et y avoir fait sa scolarité, mais ne plus y avoir aucune attache peut être un motif de refus.

Critères CIMM

Le centre des intérêts matériels et moraux peut être défini comme le lieu où une personne physique concentre l'essentiel de ses intérêts personnels, et le cas échéant, professionnels.

D'origine jurisprudentielle, le centre des intérêts matériels et moraux est par essence évolutif et peut ainsi se déplacer au gré de sa vie professionnelle et personnelle.

Cette notion repose par ailleurs sur un faisceau d'indices, qui combinés les uns avec les autres, permettent à l'administration de déterminer si le demandeur peut, ou non, être considéré comme ayant fixé le centre de ses intérêts matériels et moraux dans un DOM.

La jurisprudence du Conseil d'État a dégagé un ensemble de critères permettant de déterminer la localisation du centre des intérêts matériels et moraux.

Sans préjudice des évolutions à venir de la jurisprudence du Conseil d'État, les principaux critères sont les suivants :

- le lieu de résidence des père et mère et à défaut des parents les plus proches (grands-parents, frères/soeurs) ;
- les biens fonciers situés sur le lieu de résidence habituelle déclarée dont le demandeur est propriétaire ;
- le domicile avant l'entrée en fonction ;
- le lieu de naissance du demandeur ;
- le lieu où le demandeur est titulaire de comptes bancaires ou d'épargne ;
- la commune dans laquelle le demandeur paie ses impôts ;
- les affectations professionnelles ayant précédé l'affectation actuelle ;
- le lieu d'inscription du demandeur sur les listes électorales ;
- le lieu de naissance des enfants ;
- le lieu où le demandeur et, le cas échéant, ses enfants ont effectué leurs études ;
- la fréquence et la durée des séjours vers le DOM.

Ces critères ne sont pas exhaustifs et peuvent être complétés par tout autre élément que l'agent jugerait utile.

Les principales évolutions par rapport au dispositif précédemment en vigueur sont les suivantes :

La fréquence d'octroi des congés bonifiés est augmentée : auparavant fixée à 36 mois, la condition de durée de service pour l'ouverture du droit est réduite à 24 mois permettant ainsi un retour plus régulier de l'agent.e vers le territoire où il dispose du centre de ses intérêts matériels et moraux (CIMM).

Cette durée minimale ininterrompue de service qui ouvre droit aux congés bonifiés s'apprécie tout employeur public. Par ailleurs les périodes de stages d'enseignement ou perfectionnement sont également comptabilisés.

En contrepartie, la bonification de 30 jours jusqu'alors attribuée dans le cadre des congés bonifiés est supprimée. L'agent.e est désormais libre de fixer la durée de son congé bonifié dans une limite fixée à 31 jours consécutifs (calculés entre la date d'arrivée sur le territoire où l'agent.e dispose de son CIMM et la date de départ vers le territoire où l'agent.e exerce ses fonctions). Dans le cadre du nouveau régime, l'agent.e n'est donc pas obligé de consommer tous ses congés annuels au titre de son congé bonifié. Ces 31 jours peuvent être des jours de CA, d'ARTT, de CET, de fractionnement ou tout autre type d'absence (notamment les récupérations horaires).

Dans certaines situations exceptionnelles, il est possible, après accord du chef de service, de déroger à la règle des 31 jours consécutifs d'absence du service, notamment si l'agent.e souhaite accoler à son congé bonifié des jours supplémentaires issus des dispositifs suivants : congé de solidarité familiale ou de proche aidant, don de jours. Ces jours accolés au congé bonifié par dérogation à la règle des 31 jours consécutifs d'absence du service, n'ouvrent pas droit au bénéfice de l'indemnité de cherté de la vie.

Le bénéfice de la prise en charge des frais de transports peut être différé jusqu'au 12ème mois suivant l'ouverture du droit (au lieu de 24 mois précédemment).

De nombreux éléments du dispositif actuel restent inchangés, notamment :

- les critères d'appréciation du CIMM ;
- la règle dite « d'indemnité de vie chère », selon laquelle l'agent.e est payé.e pendant la durée du congé, selon les règles de rémunération applicables au territoire où le congé est pris (donc avec éventuelle sur-rémunération) ;
- les règles concernant la prise en charge des frais de transport par l'employeur, pour l'agent.e et ses enfants, ainsi que pour son ou sa conjoint.e/concubin.e en fonction de ses ressources ;
- la possibilité d'anticipation du départ en congé bonifié lorsque l'agent.e a un enfant scolarisé ;
- les périodes suspensives de constitution des droits à congé bonifié (congé de longue durée et périodes d'exclusion temporaire dans le cadre disciplinaire).

Les agent.es qui remplissent les conditions pour bénéficier d'un congé bonifié à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle réglementation (5 juillet 2020) peuvent opter :

- soit pour le bénéfice d'un dernier congé bonifié attribué dans les conditions antérieures et utilisé dans un délai de 12 mois à compter de l'ouverture du droit ;
- soit pour l'application immédiate de la nouvelle réglementation (ouverture du droit à congé bonifié tous les 24 mois de service ininterrompu avec la possibilité de fractionner les congés annuels l'année du départ en congé bonifié, mais sans la bonification de 30 jours).

Pour les agent.es éligibles au dispositif des congés bonifiés à la date du 5 juillet 2020, la première période de 24 mois de service ininterrompu débute après la dernière période de 36 mois de service ininterrompu ayant pris fin avant le 5 juillet 2020.

Ce droit d'option concerne les fonctionnaires éligibles aux congés bonifiés (critères de l'ancien dispositif) qui sont dans l'une des deux situations suivantes :

- agent.e qui est déjà parti.e une ou plusieurs fois en congés bonifiés avant le 5 juillet 2020 ;
- agent.e qui n'est jamais parti.e en congés bonifiés mais qui a entamé une période de service ininterrompu dans la fonction publique au plus tard le 5 juillet 2020.

En revanche, sont exclus de ce droit d'option :

- les agent.es ayant leur CIMM en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie ou à Wallis et Futuna (qui ne bénéficiaient pas de congés bonifiés jusqu'alors), ainsi que les nouveaux embauchés qui n'avaient pas entamé leur période de service ininterrompu à la date du 5 juillet 2020. Ces agent.es relèvent donc automatiquement du nouveau dispositif ;
- les agent.es affecté.es là où ils ou elles ont leur CIMM. Toutefois ces agent.es, s'ils ou elles étaient éligibles au dispositif des congés bonifiés à la date du 5 juillet 2020, pourront bénéficier d'un dernier congé bonifié de ce type.