



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT  
ET DE L'ENVIRONNEMENT

---

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex  
Tél : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 –  
E mail : fd.equipement@cgt.fr

**COLLECTIF DES ORIGINAIRES  
DE L'OUTRE-MER**

**Compte Rendu de la Réunion du 26 septembre 2008**

Étaient Présents: Fédération: Jean-Marie RECH  
MEEDDAT: Sylviane MANGATA, Fabien CARRON  
CG 93 Gérald AMBROISE  
DIRIF: Éric ROLLAN, Marius MAËS, Alain CROISIC, Rodrigue ALGAIN, Max  
FOUSSE, Gaëtan SILENE

Après la présentation de tous les participants, le secrétaire de la Fédération nous rappelle, que c'est une bonne chose que le collectif des originaires de l'outre mer puisse se mettre en place à la fédération et cela faisait longtemps que le collectif était endormi à la fédération et le but est de le réactiver, de soutenir des revendications légitimes sur les droits des originaires pour porter un cahier revendicatif au Ministère. Que ce collectif puisse se construire dans le long terme.

Un état des lieux est fait des attaques des droits et il en ressort que:

- l'administration interprète très mal les textes sur le droit des originaires de l'outre mer (congé bonifié, prime spécifique, etc.....)
- L'indice 340 qui est mal appliqué
- A chaque demande de congé bonifié les pièces sont demandées pour l'obtention de ce congé, alors que cela s'est fait auparavant
- Les chefs de service interprètent à leurs manières le texte de la prime d'éloignement
- la DIRIF n'applique pas la note de 2004 de la DPSM sur les congés bonifiés car il n'octroie pas de fret aux agents originaires des DOM

Dans notre cahier revendicatif, plusieurs sujets doivent être développés comme:

Le prix des trajets aériens dans les territoires de l'outre-mer, nous demandons des prix attractifs

Construction d'un lien avec le CCAS et le CGCV pour les colonies de vacances pour les enfants des originaires de l'outre-mer

Retour dans les territoires de l'outre-mer en demandant les passerelles dans la fonction publique

Les agents nés en France de parents originaires de l'outre-mer puissent bénéficier des droits spécifiques aux originaires de l'outre-mer

Arrêt des discriminations dans notre ministère, à l'encontre des originaires de l'outre-mer

Il faut que le collectif crée des liens et des actions, avec nos camarades des territoires de l'outre-mer, et faire un état des lieux et demander à l'administration des études sur la pénibilité ainsi que des études scientifiques liées à l'espérance de vie, exposition au soleil, etc....., ainsi que des études sur leurs environnements.

Chaque participant du collectif doit faire le point dans leurs services, des problèmes que rencontrent les originaires, pour construire nos revendications et à la prochaine réunion, le questionnaire doit être complété et rempli.

Le collectif fait une demande au secrétaire de la fédération, de savoir serait-il possible de participer aux instances de la fédération? La demande sera faite.

Le collectif a décidé de se réunir deux fois par mois, le vendredi à 9h00 à la fédération.  
La prochaine réunion du collectif, aura lieu le vendredi 10 octobre 2008 à 9h00 à la fédération.

Voici les propositions du délégué Interministériel Patrick KARAM:

<b>LES PROPOSITIONS DU DELEGUE INTERMINISTERIEL</b>	<b>LES REVENDICATIONS ET OBSERVATIONS DE LA C.G. T.</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Un décret unique règlementaire pour les 3 versants de la fonction publique (Etat, territoriaux, hospitaliers).</li> <li>• Des critères non interprétables par l'administration pour mettre fin à l'appréciation du seul chef d'administration.</li> <li>• Le congé bonifié est acquis pour l'agent dès lors qu'il a été accordé une fois par l'administration.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Une revendication ancienne de la CGT – les textes ne font référence qu'aux fonctionnaires de l'Etat et l'application aux 2 autres versants continue à être contestée par des employeurs publics, alors que statutairement ils ont vocation au congé bonifié (parité et comparabilité des droits). Une avancée en droit qui peut combattre les discriminations actuelles. Il demeure que le délégué ne répond pas à la revendication centrale d'élargissement du droit à tous les salariés originaires (public, privé).</li> <li>• Une revendication de principe de la CGT. On voit plus loin que sa traduction dans l'application n'est pas totalement acquise.</li> <li>• Une revendication de la CGT pour un retour à ce qui se pratiquait auparavant avec la circulaire de la fonction publique. Les employeurs multiplient actuellement les rejets</li></ul>

• Un nouveau mode de paiement des transports aériens (chèque) qui préserve d'autres « avantages » (ex : prime de vie chère, prise en charge des ayants droit).

### **le chèque + le fractionnement**

• Le chèque remis à l'agent s'établit sur le prix moyen haute saison des compagnies aériennes, pour partir sur toute la période de l'année, avec un fractionnement volontaire sur décision du seul agent.

La haute saison désignée par le délégué est celle de juillet-août qui concentre 80 % des départs (plus de 30 000 personnes).

Pour le délégué le chèque + le fractionnement (somme et séjour) est incitatif pour que l'agent puisse partir plusieurs fois à sa convenance. Ceci, permet de mieux réguler sur l'année pour les compagnies qui devraient baisser leurs tarifs dans le cadre concurrentiel.

L'agent pourrait ainsi utiliser l'argent restant pour un autre objet que les transports pendant son séjour. Il peut aussi le dépenser dans l'hexagone. Le seul justificatif est la présentation de billet 1 fois sur les trois ans.

des demandes des bénéficiaires.

• Jusqu'ici la remise des billets d'avion à l'agent relève de la prise en charge globale du congé bonifié. Avec le nouveau dispositif l'employeur est déchargé de cette responsabilité et n'a plus d'obligation pour l'agent qui se retrouve seul face aux compagnies aériennes qui ont la maîtrise de la tarification (billet + fret). Pour le délégué il faut mettre fin à la fonction « d'agence de voyages » des employeurs et donner la « liberté » aux agents du choix des compagnies et des tarifs. En fait, nous verrons plus loin que le nouveau dispositif fragilise l'ensemble des dispositions du congé bonifié.

• Au-delà de l'été, la haute saison des tarifs c'est aussi Noël, Pâques... La CGT doute sérieusement que le simple jeu de la concurrence puisse aboutir à une tarification sociale des voyages. C'est pourquoi, elle maintient sa revendication d'une agence publique pour la régulation des flux aériens et la négociation des tarifs avec les compagnies.

Le chèque est viré sur le compte bancaire de l'agent, la banque peut prélever tout ou partie de la somme en cas d'endettement.

Le chèque et le séjour sont fractionnables en plusieurs fois. Le dispositif actuel est la prise du congé annuel + la bonification de 30 jours pour un congé bonifié de 65 jours consécutifs, non fractionnables. L'exception dans les congés statutaires est la bonification. Ainsi banalisée sur plusieurs séjours le risque est de la voir supprimer à terme.

Que devient dans cette affaire la prime de vie chère qui ne peut être versée à l'agent qu'au prorata des

• Le fractionnement du congé bonifié est possible en une seule fois (ex : juillet-août – 65 jours) ou 2 voir 3 séjours.

L'agent peut ainsi cumuler ses congés annuels avec une partie de la bonification (30 jours).

• La répartition se fait au moins sur 2 voyages pour éviter la désorganisation des services.

30 jours sur plusieurs séjours ?

Si, l'agent avec le nouveau dispositif part sur les 40 jours il ne percevra que la prime de vie chère sur 10 jours de bonification. Il est sorti du dispositif ancien non fractionnable des 65 jours consécutifs.

Là aussi le versement est fragilisé par la segmentation du congé bonifié ?

L'agent peut utiliser la somme remise pour d'autres objets que le congé bonifié et les transports, c'est là un vrai danger pour l'argument donné aux adversaires politiques des « avantages » accordés aux originaires et fonctionnaires, qui, réclament la suppression globale (congé bonifié, primes de vie chère, bonifications de retraite...)

• Comment sera réceptionné ce nouveau dispositif dans les services et par les agents non originaires sur fond de suppression des effectifs et de régression budgétaire, d'aggravation des conditions de travail ? Présenter qu'on pourra à loisir prendre des congés de 40 jours (congés annuels plus bonification de 10 jours) sans qu'il y ait d'opposition de l'employeur et de conflit avec d'autres agents est un leurre.

• Nous avons là une réserve immédiate sur la limite de la « liberté » de l'agent. Le fonctionnement dans le contexte actuel est aussi de l'intérêt des employeurs confrontés dans les services à un départ prolongé de 65 jours de plusieurs agents. Actuellement ils multiplient les rejets, mais avec le nouveau dispositif ils peuvent « lisser » des départs sur 3 ans. Le coût budgétaire est aussi réduit.

• Suivant les cas d'espèces c'est

- Le nouveau dispositif évite les pertes de congés.

- Le montant du chèque aligné sur le prix le plus élevé permet le départ à n'importe quelle période.

- Les droits demeurent pour l'agent et sa famille (transports, primes de vie chère...)

• Le chèque n'est pas imposable et prend la forme d'une indemnité compensatrice des frais de transports à l'exemple de celle des agents de la Corse.

possible.

La question centrale est qui pourra se payer plusieurs séjours avec les salaires actuels, sachant que le chèque ne sera versé qu'une seule fois sur 3 ans, avec des prix en Outre-Mer qui ne font que progresser (hébergement, voiture, restauration, etc....)

- Pour ce faire l'agent doit négocier sur des périodes de basse-saison (souvent hors fêtes), qui ne recourent pas des vacances scolaires. Ceci renvoie à des périodes avec des tarifs plus élevés. Il n'en sort pas forcément gagnant et devra faire le complément financier pour l'achat des billets.

- La CGT s'inscrit en faux sur cette affirmation. Outre ce qui précède, c'est volontairement ignorer une nouvelle condition de ressources (le R.F.R.) pour percevoir tout ou partie du chèque, un barème qui peut conduire à l'exclusion, donc au paiement par l'agent des billets d'avion.

- La CGT a signalé au délégué que le chèque c'est de l'argent versé à l'agent. Ceci, peut être considéré comme un « avantage en nature » ou « un complément de salaire ». La somme doit être déclarée aux impôts et elle est soumise à la fiscalité (prélèvement) et à l'URSSAF (employeur).

L'indemnité des agents de Corse c'est une action de plusieurs semaines pour obtenir l'indemnité de résidence de la métropole, qui leur a été refusée. Ce n'est donc pas de même nature que le dispositif global du congé bonifié à

•Le chèque est nominatif et ne peut être utilisé qu'auprès de prestataires agréés.

•Le dossier de demande du congé bonifié est déposé 8 mois avant le départ, l'administration à 2 mois de délai pour sa réponse. Celui-ci passé l'accord est déclaré acquis pour l'agent.

•le chèque est délivré le mois suivant l'accord explicite ou tacite (sans réponse) de l'administration.

• Une nouvelle condition de ressources est introduite pour l'accès au chèque, avec une diversification de la somme à verser à 100 %, 50 %, 25 %, au cas par cas suivant « le revenu fiscal de référence » (R.F.R.) qui figure sur la déclaration de revenus remis par le

charge de l'employeur.  
Rien n'indique que le délégué à l'accord des Finances et du gouvernement pour produire à cet effet une loi ou un décret.

• Cette proposition vient après la remarque de la CGT sur le danger de changer l'objet de la somme versée (transport) qui conduit à la sécuriser pour l'avenir.

C'est une clause similaire à celle existante pour les chèque-vacances qui possède une liste de prestataires (hébergement, restauration, commerces, transports).

Ceci, est une démonstration que le délégué nous ressort le chèque du ministre GIRARDIN avec un autre habillage (voir l'application ensuite du R.F.R. (fiscalité)).

• L'innovation importante est l'obligation pour l'administration d'accorder le congé quand elle a gardé le silence sur le délai de 2 mois.

Toutefois, ceci ne résout pas tous les problèmes éventuels pour l'agent pendant les 6 mois restants avant le départ, notamment sur les dates de congé, etc.

• Le chèque est versé sur le compte bancaire de l'agent. La banque peut prélever tout ou partie de la somme suivant l'endettement de celui-ci ?

• Jusqu'ici les agents qui remplissaient les conditions avaient vocation à bénéficier du congé bonifié.

L'introduction d'une condition de ressources pour l'accès au chèque est une modification de taille.

Le chèque + fractionnement est

service des impôts.

Le R.F.R. est la somme des revenus constatés imposables après les abattements habituels (10, 20 %) et avant d'autres réductions éventuels sur le patrimoine ou un plan d'épargne, la Préfon, les aides versées à des associations, syndicats...

Deux hypothèses sont émises par les propositions.

Celle qui est favorable pour le délégué s'établit sur une fourchette d'une somme de 24 000 € à la base – indice 439 – pour un plafond de 42 000 € au sommet – indice 783 – avec l'intervention des parts familiales de l'impôt, pour déterminer l'accès ou non au chèque, puis le taux (pourcentage) de versement du chèque (de 100 % à 25 %).

Un système en trois tranches d'application.

Tous les agents en dessous de 24 000 € ont accès au chèque, ce seuil passé ils tombent dans la tranche intermédiaire de 50 %, puis dès qu'ils dépassent les revenus de cette dernière ils passent à celle des 25 %. Au-delà des 42 000 € ils sont exclus du chèque et paient leurs billets d'avion.

(voir le tableau de simulation annexé).

- Conjointement il est précisé par le délégué que cette mesure ne concerne que les « hauts » fonctionnaires qui peuvent avec leurs « hauts revenus » assumer le coût des transports.  
D'autre part une indication importante est liée au R.F.R. avec le simple maintien des crédits existants (coût constant) présenté comme un succès dans une période de réduction draconienne des dépenses publiques.

assorti avec Le R.F.R. d'un outil formidable de sélection et de diversification dans le versement de la somme pour les transports, ou d'exclusion du système avec le transfert de la charge financière sur l'agent. Ceci, s'effectue dans la même enveloppe de crédits (coût constant) qui sans revalorisation conduit à une baisse réelle des moyens dans le temps, pour contenir un éventuel élargissement des bénéficiaires, ceux actuels compris

On est là sur le socle de la réforme qui peut produire, le système une fois en application, un recul progressif du nombre de bénéficiaires (30 000 l'an en moyenne aujourd'hui).

C'est ce qui s'est passé avec le chèque-vacances des agents de la fonction publique de l'Etat.

Le délégué joue ici sur la division dans les esprits entre hauts et bas salaires. N'oublions pas que dans la fonction publique ceci a produit des accords salariaux qui ont tassé vers le bas l'ensemble des rémunérations. Seuls l'Etat et les employeurs publics auront dans les mains la maîtrise du nouveau système. Ils pourront modifier à leur guise le barème pour faire baisser le niveau des revenus avec une régression des crédits en parallèle (cf. chèque-vacances).

Ainsi, les fonctionnaires se paient entre eux l'accès au chèque. C'est l'employeur qui est gagnant dégagé de ses obligations.

La CGT n'a eu aucune réponse sur sa demande de relèvement de l'indice 340 (inchangé depuis 30 ans) à l'indice médian 530 pour la prise en charge du conjoint. En fait ce sont les référents indiciaires qui disparaissent dans la substitution des revenus.

**- Le CIMM et les critères d'accès**

• Le refus du congé bonifié engage l'employeur à produire un rapport circonstancié sur «la nécessité du service » pour apporter la preuve. Après 2 refus le cas est obligatoirement soumis à la CAP pour avis.

• Le délégué souligne la disparition de la seule appréciation de l'administration sur un faisceau d'indices, dès lors que l'agent remplit 5 critères (2 principaux, 3 complémentaires) il a droit au congé bonifié.

• Le nouveau dispositif installe un traitement différencié entre les bénéficiaires actuels et les nouveaux entrants.

Bénéficiaires : Ils conservent l'acquis du congé bonifié et ne produisent plus de justificatifs.

Nouveaux entrants : Ils doivent remplir les 5 critères sur une liste de 4 critères principaux et 7 complémentaires :

**- Les critères principaux -**

- 1/ Prouver l'entrée sur le territoire ou le lieu de naissance
- 2/ 15 ans dont 5 ans de scolarité, en période continue ou discontinue. Scolarité de 5 à 16 ans ou en périodes facultatives.
- 3/ Existence de la famille en ligne directe sur le territoire – vivants – grands-parents, père, mère, fils, fille, petits-enfants – ou représentant légal (tuteur).
- 4/ Sépulture de la famille en ligne directe.

**- Les critères complémentaires -**

- 1/ Membres collatéraux de la famille sur le territoire (frères, sœurs, oncles, tantes, cousins).
- 2/ Sépulture de ce type de parenté.
- 3/ Propriété de biens fonciers.

• Une revendication de la CGT pour combattre la multiplication actuelle des rejets avec l'argument du manque budgétaire ou d'effectifs. Le recours à la CAP permet aux élus et aux syndicats de connaître les refus et d'agir en liaison avec l'agent concerné.

• Sauf dans le cas de la «nécessité de service ».

• Une revendication de la CGT pour tous.

• La revendication de la CGT est de retenir un large panel d'indices pour couvrir toutes les situations à partir de celui de la circulaire du 3 janvier 2007 de la fonction publique (améliorée). 2 critères objectifs maximum sont à reconnaître pour l'octroi du congé bonifié.

La liste du délégué sur 11 critères est trop limitative et l'obligation de 5 critères est dissuasive pour l'agent.

- Existe dans la prise en compte.

- Existe dans la prise en compte.

- Existe dans la prise en compte.

- Existe pour des administrations.

- 4/ Avoir fait une demande (refusée) de mutation, ou de détachement, ou de mise à disposition pendant 3 ans au cours des 5 dernières années, vers le lieu du congé bonifié.
- 5/ Voyage et séjours sur le territoire de la résidence administrative depuis moins de 5 ans depuis l'entrée dans l'administration.
- 6/ L'arrivée récente sur le territoire de la résidence administrative depuis moins de 5 ans – changement d'affectation.
- 7/ Court délai entre la date de départ du territoire d'origine et la date de recrutement dans l'administration – moins de 5 ans. Prise en compte dans le calcul des périodes de non-titulaires et de stagiaires.

- Existe pour des administrations.

- Trop limitatif !

- Très limitatif ! Mais une avancée dans la prise en compte des périodes de non-titulaire du fonctionnaire.

A retenir le refus d'élargissement à tous les contractuels (en développement) du congé bonifié, y compris pour les contrats de droit public !

• Un désaccord fondamental de la CGT. Un syndicat non représentatif signataire peut suivre les applications.

Une clause inadmissible d'exclusion des non-signataires que la CGT a toujours dénoncé.

Le renvoi à 2010 est trop éloigné. Combien d'agents ont durant ce temps subi des rejets ?

### **Une clause scélérate !**

- Les non-signataires sont exclus des réunions de suivi de cette réforme. Une évaluation globale aura lieu en 2010.

**Le Responsable Fédéral du Collectif  
des Originaires de l'Outre-Mer  
Gaëtan SILENE**