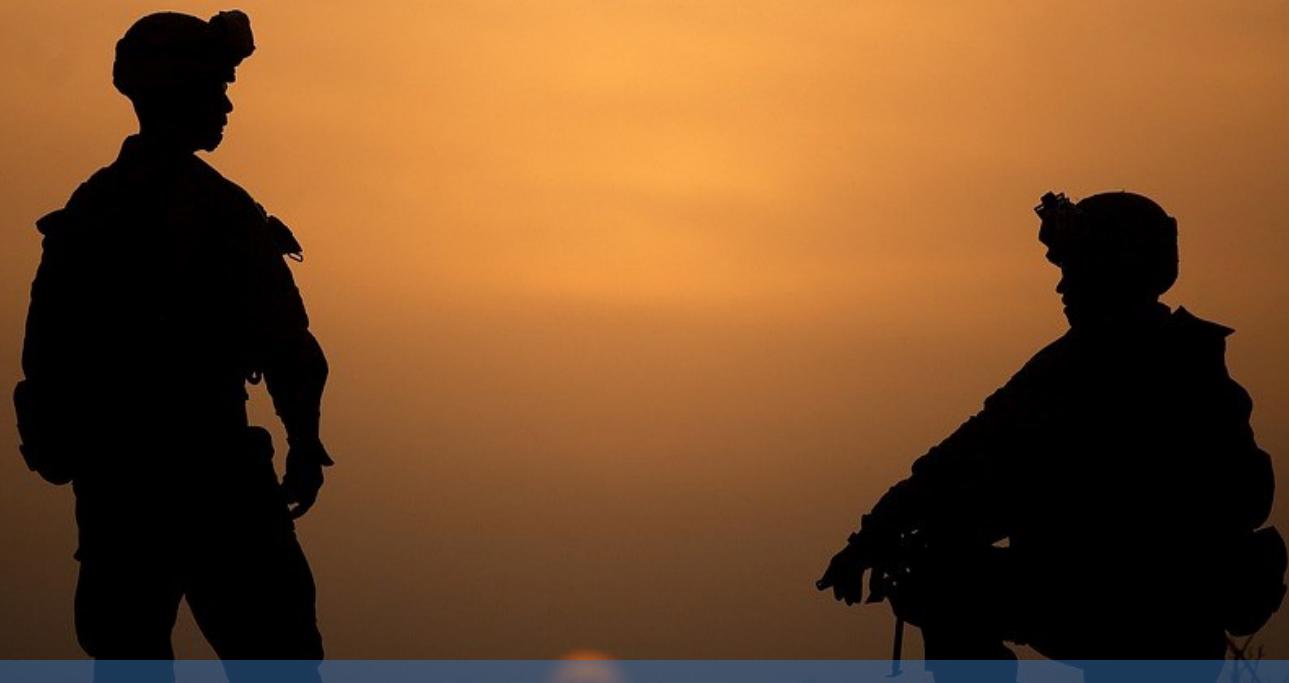


ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°57 - février 2019



Dossier : Reconversion des militaires et anciens militaires dans la fonction publique (p.3)

Egalement dans ce numéro

Réduction des cotisations sociales des heures complémentaires et supplémentaires (p.5)

Statut de la cure thermale (p.9)

Application de la journée de carence aux agents à temps non complet (p.11)

Fiche procédure : Indemnité de coordination (p.14)

Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

Sommaire



Dossier d'actualité

3

- **Reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique**



Les textes officiels

5

- **Réduction des cotisations sociales des heures complémentaires et supplémentaires**



La jurisprudence

6

- **Preuve de l'obligation de reclassement**
- **Pas de saisine de la CAP pour un détachement sur emploi fonctionnel**
- **Abandon de poste constaté en l'absence de justification d'ordre médical**
- **Qualification d'un accident de trajet imputable au service**
- **Statut de la cure thermale**
- **Usage inapproprié de la messagerie professionnelle**



Les réponses ministérielles

11

- **Maintien des primes et indemnités pendant un temps partiel thérapeutique**
- **Application de la journée de carence aux agents à temps non complet**



Vos questions

Nos réponses

12



Fiche pratique

Disponibilité pour raison de santé

Fiche procédure

Indemnité de coordination

13

14



Reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique

Ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile

Décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 portant application de l'ordonnance n°2019-2 du 4 janvier 2019 portant simplification des dispositifs de reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile



L'ordonnance n°2019-2 et le décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 instaurent un cadre juridique favorable à la **reconversion des militaires et des anciens militaires dans la fonction publique civile**.

Le nouveau dispositif de reconversion a pour ambition de simplifier les procédures préexistantes et d'en améliorer l'efficacité.

Les nouvelles dispositions du code de la défense entreront en vigueur au **1er janvier 2020**, et reposent sur trois mécanismes:

- le détachement,
- la nomination en qualité de stagiaire,
- les emplois réservés.

Détachement et nomination

Les militaires en activité peuvent bénéficier d'un **détachement** dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

La nomination en qualité de **stagiaire** est réservée aux anciens militaires, selon les **mêmes conditions d'éligibilité** que pour les militaires en activité.

En application des articles D. 4139-11 et suivants du code de la défense, le militaire en activité peut, **sur demande agréée par l'autorité militaire compétente**, être détaché dans un cadre d'emplois relevant de la fonction publique territoriale.

L'ancienneté requise est définie comme suit :

- **dix ans en qualité d'officier** ou **quinze ans**, dont cinq en qualité d'officier, pour un détachement dans un emploi de la **catégorie A**,
- **cinq ans** pour un détachement dans un emploi de la **catégorie B**,
- **quatre ans** pour un détachement dans un emploi de la **catégorie C**.

Les conditions d'ancienneté sont applicables aux anciens militaires souhaitant bénéficier d'une nomination en qualité de stagiaire.

La durée du détachement ou de stage est **d'un an renouvelable**. À son terme, l'intéressé peut demander son **intégration** dans le cadre d'emplois.



Emplois réservés

Les **emplois réservés** constituent un **dispositif spécifique d'accès** aux cadres d'emplois de catégorie B et C de la fonction publique territoriale. Il s'agit d'un **recrutement dérogatoire**, sans concours, fondé sur la **reconnaissance des qualifications et acquis de l'expérience professionnelle**.

Les bénéficiaires prioritaires, dont les candidatures sont traitées par les services départementaux de l'office national des anciens combattants, sont :

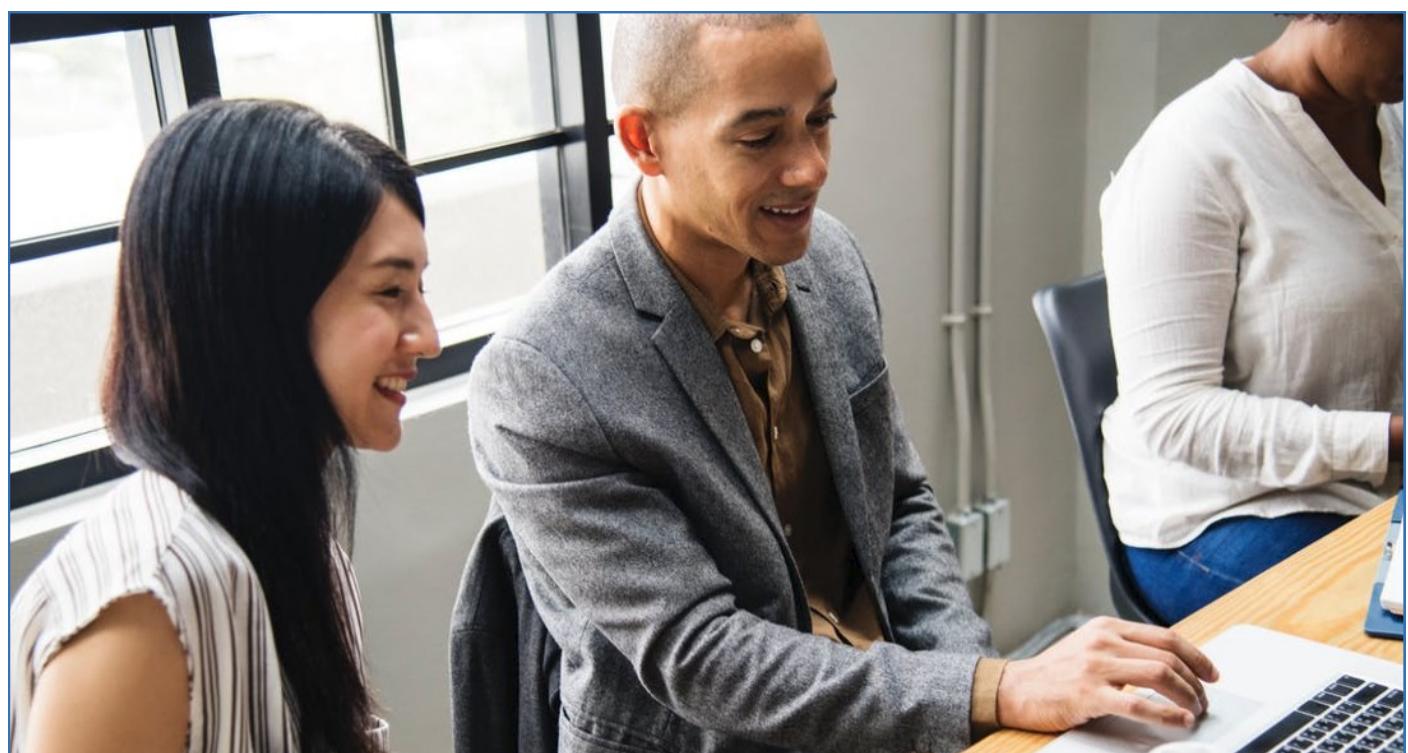
- les victimes ou invalides de guerre, sapeurs-pompiers volontaires, victimes d'un accident ou maladie en service, victimes d'actes de terrorisme,
- les conjoints et enfants de ces victimes,

- les orphelins de guerre et pupilles de la nation.

A compter du **1er janvier 2020**, les **militaires en activité sont exclus de ce dispositif**. Seuls les anciens militaires pensionnés de guerre pourront bénéficier de ce recrutement dérogatoire.

Le décret n°2019-5 du 4 janvier 2019 prévoit également une **ouverture du dispositif aux emplois relevant de la catégorie A**.

Pour rappel, les candidats sont inscrits sur des listes d'aptitude régionales ou nationales par le ministre de la défense. Le candidat inscrit sur la liste d'aptitude est nommé en qualité de stagiaire selon les modalités fixées par le statut particulier du cadre d'emplois considéré.





Réduction des cotisations sociales des heures complémentaires et supplémentaires

Décret n°2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif

Le décret n°2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif est paru au Journal Officiel le 27 février 2019.

Le décret précise les **éléments de rémunération** entrant dans le champ de la **réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'exonération d'impôt sur le revenu**, à savoir en ce qui concerne la fonction publique territoriale :

- les **indemnités horaires pour travaux supplémentaires** (IHTS),
- les **indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes**,
- les **heures complémentaires** effectuées par les agents à temps non complet,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire versée au titre des **heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'opérations électorales** lorsque l'agent n'est pas éligible aux IHTS.

Pour les **fonctionnaires affiliés à la CNRACL**, le montant de la réduction de cotisations est égal au produit du taux de la cotisation salariale prévu à l'article 3 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004 (10%) et les éléments de rémunération, dans la limite de la cotisation salariale dont ces agents sont redevables au titre des heures supplémentaires concernées et dans la limite de 20% du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année civile.

La réduction de cotisations s'appliquera sur le montant de la cotisation salariale ou de la retenue pour pension due à ce régime pour les périodes au titre desquelles la réduction est attribuée.

Pour les **agents affiliés à l'IRCANTEC** (fonctionnaires à moins de 28 heures ou agents contractuels), le montant de la réduction de cotisations est égal au produit du taux prévu au II de l'article L.241-17 du Code de la sécurité sociale et des éléments de rémunération, dans la limite des cotisations d'assurance vieillesse.

La réduction de cotisations s'appliquera sur le montant des cotisations prévues à l'article L.241-3 du Code de la sécurité sociale, selon les dispositions du même article.

Par ailleurs, le décret précise que la réduction de cotisations et l'exonération d'impôt sur le revenu sont conditionnées à la mise en œuvre de **moyens de contrôle** permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires ou le temps de travail additionnel.

L'autorité territoriale doit également établir un **document** indiquant, pour chaque agent et par mois civil, **le nombre d'heures supplémentaires ou complémentaires accomplies**, ainsi que la rémunération afférente.

Enfin, les présentes dispositions s'appliquent rétroactivement au **1^{er} janvier 2019**.



Preuve de l'obligation de reclassement

Conseil d'Etat, 1er février 2019, n°417172

Les fonctionnaires et les agents contractuels recrutés depuis au moins un an bénéficient, lorsqu'ils sont déclarés inaptes à l'exercice de leurs fonctions, **d'un droit au reclassement** dans un emploi relevant d'un autre cadre d'emplois.

L'obligation de chercher à reclasser l'agent constitue pour la collectivité **une obligation de moyen et non de résultat**.

L'autorité territoriale doit cependant **démontrer qu'elle a tout mis en œuvre pour chercher à reclasser l'agent**, et que cette procédure ne peut être mise en œuvre faute d'emplois vacants compatibles avec l'état de santé de l'agent.

Le Conseil d'Etat a estimé qu'un formulaire type présenté à l'appui de la demande de pension d'invalidité présentée par l'agent ne pouvait constituer valablement une preuve démontrant l'impossibilité de trouver à l'agent un poste adapté ou un emploi de reclassement lui permettant de continuer son activité dans des conditions compatibles avec son état de santé.

Il pourrait être recommandé de fournir une **copie du tableau des effectifs** afin de constater l'absence de postes vacants, la collectivité n'ayant aucune obligation de créer un emploi spécifique en vue de reclasser un agent.

Pas de saisine de la CAP pour un détachement sur emploi fonctionnel

Conseil d'Etat, 30 janvier 2019, n°409384

La **CAP du cadre d'emplois d'accueil** doit être consultée pour toute **décision relative au détachement**.

Cependant, le juge administratif émet une interprétation plus restrictive de l'obligation de consultation de **la CAP d'origine**, en estimant que cette instance doit obligatoirement être consultée « lorsque le *détachement est prononcé d'office ou qu'il est mis fin à ce dernier de façon anticipée à l'initiative de l'administration d'origine de l'intéressé* ».

Le principe d'une consultation générale de la CAP sur les décisions individuelles ne fait pas obstacle à ce que **le pouvoir réglementaire déroge à la saisine de l'instance en cas de détachement**, pour « tenir compte des missions et des sujétions particulières de certaines catégories d'agents et, en particulier, ceux chargés de fonctions de direction et d'encadrement, pour la nomination desquels

l'autorité administrative bénéficie, dans l'intérêt du service, d'une marge d'appréciation étendue ».

Par conséquent, les dispositions réglementaires en vigueur peuvent légalement prévoir que **la nomination dans des emplois fonctionnels**, ainsi que **le retrait d'un agent de l'un de ces emplois, n'ont pas à être soumis à la consultation de la CAP** du cadre d'emplois dont relève l'agent concerné.

Le Conseil d'Etat opère un revirement de jurisprudence, le juge administratif ayant auparavant imposé de recueillir préalablement l'avis de la CAP (Conseil d'Etat, 9 juillet 1997, n°131922).

Le Centre de Gestion préconise malgré tout de saisir la CAP compétente en cas de détachement. Le juge administratif admet le caractère dérogatoire mais la saisine ne revêt pas un caractère illégal.



Abandon de poste constaté en l'absence de justification d'ordre médical

Conseil d'Etat, 7 décembre 2018, n°412905

Conformément à une jurisprudence constante, une mesure de **radiation des cadres pour abandon de poste** ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, **été mis en demeure de rejoindre son poste ou de reprendre son service dans un délai approprié**, décidé discrétionnairement par l'administration.

La mise en demeure doit être écrite et notifiée à l'intéressé, en précisant notamment **le risque encouru**, à savoir une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable.

Lorsque l'agent ne s'est ni présenté ni fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et **en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical** de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, **l'abandon de poste peut être valablement constaté**.

En l'espèce, l'autorité territoriale a adressé, le 17 mars 2014, une mise en demeure à l'un de

ses agents de reprendre ses fonctions à la date du 24 mars 2014.

L'agent avait adressé à sa collectivité, en date du 14 février 2014, un pli contenant une demande de placement en congé de longue maladie accompagnée d'un certificat médical attestant que son état de santé justifiait l'attribution d'un tel congé.

Le juge administratif a cependant estimé que la **circonstance que l'intéressé ait reçu**, en date du 22 mars 2014, **la réexpédition par la Poste de son courrier** est sans incidence sur la **détermination du point de départ du délai qui lui avait été fixé pour reprendre ses fonctions**, à savoir le 24 mars 2014.

Par conséquent, l'agent est considéré comme n'ayant pas fait connaître ses intentions avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure l'invitant à reprendre ses fonctions. Par suite, la mise en œuvre de la radiation des cadres est régulière.





Qualification d'un accident de trajet imputable au service

Conseil d'Etat, 30 novembre 2018, n°416753



Lorsqu'il est victime d'un accident de service, le fonctionnaire peut prétendre à un **congé pour incapacité temporaire imputable au service**, rémunéré à plein traitement, jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre ses fonctions ou jusqu'à sa mise à la retraite (article 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

L'accident de trajet peut également être assimilé à un accident de service (article 21 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Est réputé constituer un **accident de trajet** tout accident dont est victime un agent public qui se produit sur le parcours habituel entre le lieu où s'accomplit son travail et sa résidence et pendant la durée normale pour l'effectuer, sauf si un fait personnel de cet agent ou toute autre

circonstance particulière est de nature à détacher l'accident du service.

Le Conseil d'Etat estime qu'est également réputé constituer un accident de trajet, dans les conditions susvisées, **tout accident se produisant sur le parcours habituel entre la résidence de l'agent et le lieu où il est hébergé provisoirement afin d'être à même d'exercer les fonctions qui lui sont attribuées**.

Cependant, pour que l'imputabilité de l'accident au service soit reconnue, il faut que le trajet du domicile au lieu de destination ait débuté. Un accident survenu **à l'intérieur du domicile de la propriété ne peut être assimilé à un accident de trajet** ouvrant droit au bénéfice de l'article 57 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.



Statut de la cure thermale

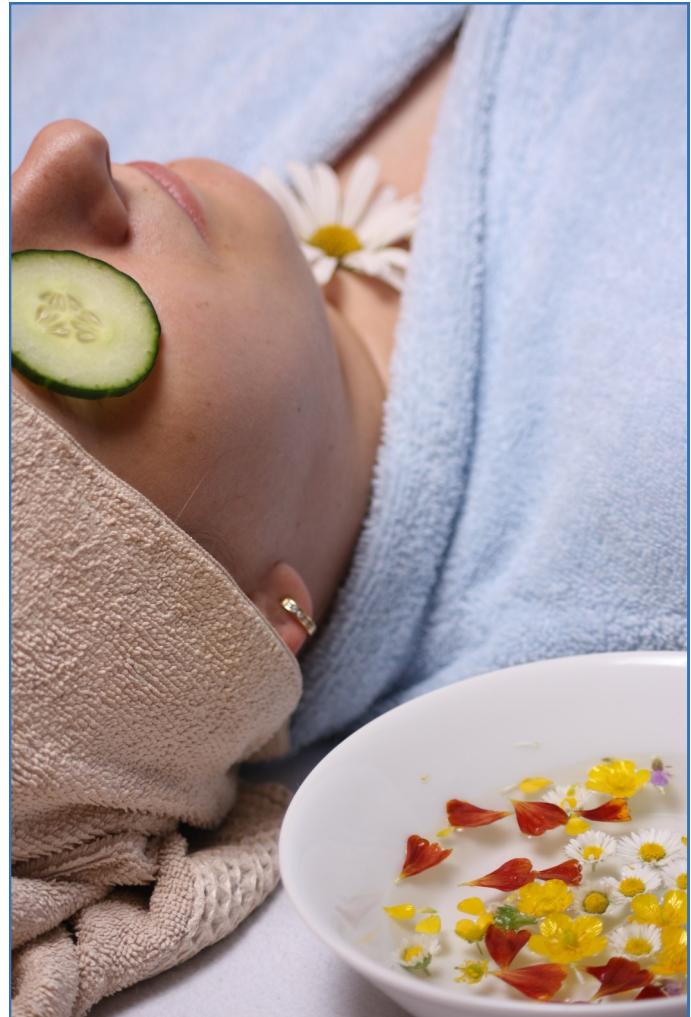
CAA de Nantes, 11 janvier 2019, n°17NT01408

L'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ne prévoit pas expressément la possibilité pour un fonctionnaire de bénéficier d'une **cure thermale**.

En l'absence de congé statutaire relatif au bénéfice de ces soins, le fonctionnaire ne peut cesser son travail pour effectuer une cure thermale qu'en raison d'un **congé annuel** ou d'un **congé de maladie**.

L'obtention d'un congé de maladie pour effectuer une cure thermale est subordonnée à la condition que la cure soit **rendue nécessaire par une maladie dûment constatée**, qui aurait pour effet de mettre l'agent dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions si le traitement thermal prescrit n'était pas effectué en temps utile.

En l'espèce, le juge administratif a confirmé la régularité d'une décision administrative imputant la cure thermale sur les droits à congés annuels d'un agent, en estimant qu'il n'était pas établi qu'en l'absence de ce traitement, **l'agent serait dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions**.



Pas de délai raisonnable pour un licenciement pour insuffisance professionnelle

CAA de Nantes, 30 novembre 2018, n°17NT02410

Conformément à l'article 93 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire peut être licencié **pour insuffisance professionnelle** après respect d'une procédure similaire à celle prévue en **matière disciplinaire**.

Aucune disposition ni aucun principe n'imposent à l'autorité territoriale, lorsqu'elle constate des carences dans la manière de servir d'un agent de nature à justifier légalement le

licenciement de celui-ci pour insuffisance professionnelle, de respecter un « **délai raisonnable** », dès lors que la procédure contradictoire a été respectée.

En l'espèce, l'absence de rigueur de l'agent dans les tâches confiées et les relations conflictuelles avec ses collègues caractérisent l'insuffisance professionnelle.



Usage inapproprié de la messagerie professionnelle

CAA de Bordeaux, 15 novembre 2018, n°16BX03150

L'envoi de messages présentant un **caractère outrancier et provocateur et portant atteinte à l'honneur de l'Etat français** s'oppose au **devoir de réserve** attendu d'un fonctionnaire susceptible de justifier une exclusion temporaire de fonctions.

Par ailleurs, la diffusion de messages comportant des prises de position politique et utilisant un ton excessif atteste d'un **usage inapproprié de la messagerie professionnelle**, laquelle est en principe réservée aux échanges professionnels.



Détermination de la rémunération d'un agent contractuel

CAA de Lyon, 22 octobre 2018, n°16LY04254

Conformément à l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988, le montant de la rémunération d'un agent contractuel est **fixé par l'autorité territoriale** en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

En l'absence de dispositions législatives ou réglementaires, l'autorité compétente dispose d'une large marge d'appréciation pour la détermination de ce montant, en référence notamment à un échelon ou à un indice relevant du grade de référence.

Cependant, la détermination de la rémunération ne doit pas être frappée d'une erreur manifeste d'appréciation et doit être proportionnelle aux fonctions occupées ainsi qu'à l'expérience professionnelle de l'agent.

Par ailleurs, l'article 1-2 susvisé mentionne l'obligation d'une réévaluation tous les trois ans au moins de la rémunération, au regard notamment des entretiens professionnels. La réévaluation n'implique pas un droit systématique à la revalorisation.



L'entretien professionnel est également obligatoire pour les contractuels recrutés sur emploi permanent depuis plus d'un an, indifféremment de la durée déterminée ou indéterminée de leur engagement.



Maintien des primes et indemnités pendant un temps partiel thérapeutique

QE n°14553, 15 janvier 2019, JO Assemblée Nationale

Conformément à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire autorisé à exercer ses fonctions à temps partiel pour raison thérapeutique perçoit **l'intégralité** de son traitement, ainsi que de son supplément familial de traitement et le cas échéant de sa nouvelle bonification indiciaire (NBI).

La circulaire interministérielle du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique précise cependant que le **montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service**.

Constituant un aménagement du temps de travail et non un congé, l'article 1er du décret n°2010-997 du 26 août 2010, qui prévoit notamment **le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement pour certains types de congés**, comme le congé de maladie ordinaire ou le congé de maternité, ne trouve pas application.

Application de la journée de carence aux agents à temps non complet

QE n°06442, 10 janvier 2019, JO Sénat

L'article 115 de la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018 a rétabli la **journée de carence** dans la fonction publique, impliquant le bénéfice du maintien de la rémunération qu'à compter du deuxième jour du congé de maladie.

Le traitement afférent au 1er jour de congé fait l'objet d'une **retenue équivalente à 1/30ème**.

La circulaire du 15 février 2018 précise qu'une retenue équivalente est réalisée pour les agents territoriaux à temps non complet.

Lorsque l'intéressé occupe **plusieurs emplois**, il appartient à chaque employeur d'opérer la retenue correspondante au titre de la journée de carence, y compris en **l'absence d'obligation de service au titre de la journée faisant l'objet de la retenue**, un arrêt de travail ne pouvant faire l'objet d'un fractionnement et valant pour l'ensemble des emplois occupés.

Par conséquent, l'assiette à retenir afin d'opérer la retenue de 1/30ème correspond à la **rémunération mensuelle afférente à chacun des emplois occupés**.



« Un ATSEM peut-il exercer son activité dans une crèche municipale ?

»

communauté éducative.

Conformément à l'article 2 du décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, « *Les agents spécialisés des écoles maternelles sont chargés de l'assistance au personnel enseignant pour la réception, l'animation et l'hygiène des très jeunes enfants ainsi que de la préparation et la mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants. Les agents spécialisés des écoles maternelles participent à la communauté éducative.*

Elles peuvent, également, être chargées de la surveillance des très jeunes enfants dans les cantines. Elles peuvent, en outre, être chargées, en journée, des mêmes missions dans les accueils de loisirs en dehors du domicile parental des très jeunes enfants.

Elles peuvent également assister les enseignants dans les classes ou établissements accueillant des enfants handicapés. »

Par conséquent, en raison de la nature de ce cadre d'emplois, lié à la communauté enseignante, le statut particulier ne prévoit pas la possibilité d'exercer les missions au sein des crèches, ou de tout autre structure de la petite enfance, sans rapport avec celle-ci. (Question écrite n°21127, AN, 5 août 2014).

« Un agent public peut-il exiger de sa collectivité la remise d'un solde de tout compte à la fin de son engagement ? »

Le solde de tout compte est un document remis par l'employeur à un salarié de droit privé à la fin de son contrat, faisant l'inventaire des sommes versées au salarié.

La remise de ce document, prévue à l'article L.1234-20 du Code du travail, ne trouve pas son application dans la fonction publique territoriale. (QE n°07811, 21 février 2019, JO Sénat).

Concernant les agents contractuels, l'article 38 du décret n°88-145 du 15 février 1988 impose à l'autorité territoriale de délivrer, à l'expiration du contrat, un certificat contenant notamment :

- la date de recrutement de l'agent et celle de fin de contrat,
- les fonctions occupées par l'agent, la catégorie hiérarchique dont elles relèvent et la durée pendant laquelle elles ont été effectivement exercées,
- le cas échéant, les périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif.

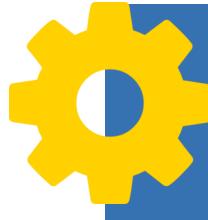
Une attestation Pôle Emploi est également être délivrée à l'agent fonctionnaire et à l'agent contractuel, téléchargeable sur leur site internet.

« Un congé de maternité doit-il être pris en compte dans le décompte des jours de maladie ? »

Les congés de maladie ordinaire, de longue maladie ainsi que les congés pour accident de service ou maladie professionnelle, sont interrompus durant le congé de maternité.

Toutefois, le congé de longue durée ne peut être interrompu par un congé de maternité. La fonctionnaire territoriale qui se trouve en période de demi-traitement de congé de longue durée percevra cependant, en cas de maternité, des prestations différencielles de manière à ce que le total des sommes versées atteigne le montant des prestations en espèce de l'assurance maternité.

Le congé de maternité ne peut être interrompu par aucun autre congé régulièrement octroyé. (circulaire MCTBGOOO27C du 13 mars 2006 relative à la protection sociale des fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps complet ou à temps non complet contre les risques maladie et accidents de service).



Fiche pratique

Disponibilité pour raison de santé



Rappel sur la disponibilité d'office pour raison de santé

Conformément à l'article 72 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, L'agent qui a **épuisé ses droits** à congés de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée et **ne peut bénéficier d'un congé maladie d'une autre nature**, peut bénéficier d'une disponibilité d'office pour raison de santé.

La disponibilité d'office est prononcée, **après avis du comité médical**, lorsque l'agent est

temporairement inapte à ses fonctions. L'agent doit également être **dans l'impossibilité de bénéficier d'un reclassement ou être dans l'attente d'un reclassement**. La disponibilité est prononcée pour une **durée maximale d'un an**, renouvelable dans la limite des trois ans.



Bénéfice des indemnités de coordination

L'agent placé en disponibilité d'office pour raison de santé cesse d'être rémunéré, **ses droits statutaires étant épuisés**.

Cependant, conformément aux dispositions du **décret n°60-58 du 11 janvier 1960**, l'agent conserve le bénéfice du **régime de protection sociale** des fonctionnaires territoriaux.

L'agent peut donc bénéficier de prestations en nature de la sécurité sociale et de **prestations en espèces versées par sa collectivité** s'il

remplit les conditions posées par le Code de la Sécurité sociale.

Conformément à l'article 4 du décret susvisé, l'agent qui a épuisé ses droits à rémunération statutaire peut prétendre au versement d'une **indemnité similaire à l'indemnité journalière du régime général** et équivalente à un demi-traitement ([voir fiche procédure, p.13](#)).



Maintien du demi-traitement à titre provisoire

Un fonctionnaire doit être légalement placé dans une **position statutaire** existante. La disponibilité d'office pour raison de santé ne peut être déclarée que sous réserve d'un avis favorable du comité médical.

Si la décision de l'instance médicale n'a pu intervenir à l'expiration des droits statutaires à congé de maladie, il convient de prendre un

arrêté portant **maintien du demi-traitement de l'agent dans l'attente d'une décision de l'administration**.

Pour rappel, les sommes perçues à ce titre constituent **un droit acquis pour l'agent** (Voir [Actus RH n°56, page 8](#)).



Indemnité de coordination

Procédure d'octroi

Suite à l'avis du comité médical, le fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congés de maladie rémunérés, ne pouvant être reclassé ou étant dans l'attente d'un reclassement, peut prétendre aux indemnités de coordination lors du placement en disponibilité d'office. La collectivité **doit recueillir l'avis de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)**, avant versement desdites indemnités, conformément à l'article 15 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 :

« Le contrôle médical est exercé dans les conditions de droit commun, par la caisse primaire de la sécurité sociale, en ce qui concerne le service des prestations en espèces prévues à l'article 4. [...] »

La décision de la caisse primaire accordant ou maintenant le bénéfice des prestations en espèces de l'assurance maladie est immédiatement notifiée à la collectivité ou à l'établissement intéressé auxquels elle s'impose ».

L'intéressé doit remplir les conditions fixées aux articles R 313-3 1° et R 313-5 du Code de la sécurité sociale afin de percevoir ladite indemnité, pendant une **période de trois ans maximum comptée de date à date dès l'arrêt de travail**, comprenant également les congés statutaires.

Si l'agent a été placé un an en congé de maladie ordinaire, le bénéfice de l'indemnité de coordination sera de deux ans.

Dès lors que la collectivité est destinataire de la notification de la CPAM autorisant le versement de l'indemnité de coordination, celui-ci s'impose. Il convient de **régulariser** la situation depuis le placement de l'agent en disponibilité d'office pour raison de santé.

Un **arrêté portant attribution des prestations en espèces** doit être pris par l'autorité territoriale après accord de la CPAM.

Constitution du dossier

La collectivité doit adresser une demande d'accord pour le versement des dites prestations, au centre de sécurité sociale dont relève le fonctionnaire, à l'aide d'un dossier comprenant à titre indicatif :

- Un imprimé « **attestation de salaire délivrée par l'employeur dans le cas d'un interruption continue supérieure à 6 mois** »,
- L'arrêté de **mise en disponibilité d'office pour maladie**,
- Une copie du **procès-verbal du comité médical** départemental voire supérieur,
- **Un état détaillé des absences pour maladie** du fonctionnaire,
- **Une fiche administrative** relative à la situation de l'intéressé,
- **Un courrier de l'autorité territoriale** sollicitant l'accord des prestations en espèces.

Les modèles d'actes suivants sont disponibles sur notre site internet 51.cdgplus.fr, rubrique gestion des carrières > modèles d'actes > Disponibilité :

- Arrêté portant disponibilité d'office pour raison de santé,
- Arrêté portant attribution/maintien des prestations en espèces,
- Attestation de salaire délivrée par l'employeur dans le cas d'un arrêt de travail se prolongeant au-delà de 6 mois,
- Fiche de renseignements administratifs.

Calcul de l'indemnité de coordination

Conformément à l'article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960, l'indemnité équivaut à **la moitié** (ou aux **2/3** si l'agent a **trois enfants ou plus à charge**) du traitement et des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

Le **régime indemnitaire** ainsi que la **NBI** sont exclus des éléments à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité. La totalité des avantages familiaux étant maintenue, il convient d'intégrer **l'intégralité du supplément familial de traitement** si l'agent en est bénéficiaire.

Cotisations/ Imposition

L'indemnité de coordination est soumise aux **cotisations CSG/CRDS**. La cotisation CNRACL ne s'applique pas, la disponibilité d'office pour raison de santé n'étant pas une position d'activité prise en compte par la caisse de retraite.

Conformément à **l'article 80 quinquies du Code général des impôts**, l'indemnité de coordination est **imposable**, sauf si celle-ci est attribuée dans le cadre d'une affection « *comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse* », à savoir une **affection de longue durée**.

L'indemnité est versée mensuellement à l'agent, sous réserve du bénéfice de la disponibilité d'office pour raison de santé.