

Congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

Le CITIS est plus avantageux que les dispositifs qui s'appliquent lors des accidents ou maladies hors cadre professionnel.

Les accidents ou les maladies imputables au service permettent notamment à leurs victimes de ne pas avoir de jour de carence et de voir leurs frais médicaux pris en charge. L'arrêt de travail qui s'ensuit est également plus protecteur que pour les autres types de congés de maladie.

1. Dans quel cadre peut-on bénéficier du CITIS ?	Page 2
4. Quelles démarches la victime doit-elle effectuer ?	Page 3
3. Reconnaissance de l'imputabilité	Page 5
4. La rémunération pendant un CITIS	Page 7
5. Effets du CITIS sur la carrière du fonctionnaire titulaire	Page 8
6. La fin du CITIS	Page 9

1. Dans quel cadre peut-on bénéficier du CITIS ?

1.1. Le cas général :

Des droits spécifiques sont reconnus aux victimes d'accidents de « service » ou de maladies professionnelles, survenus, quelle qu'en soit la cause,

- pendant le temps de travail et sur le lieu de travail,
- dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions,
- à l'occasion de l'exercice d'une activité qui constitue le prolongement normal des fonctions,

en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière qui ne lierait pas l'accident au service.

1.2. Le trajet vers son lieu de travail ou le lieu d'une mission :

On peut également être placé en CITIS lorsqu'en étant victime d'un accident de trajet reconnu imputable au service. La victime doit prouver le lien de causalité entre l'accident de trajet et le service.

Lors d'une mission liée au travail, « l'ordre de mission » prend alors toute sa valeur.

Pour être reconnu imputable au service, l'accident de trajet doit se produire sur l'itinéraire normal entre la résidence et le lieu de travail ou le lieu de restauration et dans un temps normal par rapport aux horaires de travail et aux modes de transport utilisé.

Cet itinéraire ne doit pas être détourné sauf dans le cas de nécessités de la vie courante.

Exemple : Un accident lors du trajet habituel pour le dépôt des enfants à la crèche peut être pris en charge dans le cadre du CITIS. Par contre, un accident survenant au sein de la crèche ne constitue pas un accident de trajet.

1.2. Les représentants syndicaux :

Le CITIS s'applique également aux accidents qui surviennent aux représentants syndicaux lors de l'exercice d'une activité syndicale dans le cadre d'un mandat syndical.

1.3. Le télétravail :

Les accidents qui surviennent en télétravail constituent des accidents de travail s'ils ont lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions.

2. Quelles démarches la victime doit-elle effectuer ?

Lorsque l'accident se produit pendant le temps de travail et sur le lieu de travail, il n'y a pas à apporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le service.

2.1. Envoyer le certificat médical et prévenir le chef d'établissement :

Avant tout, surtout en cas d'accident, il faut immédiatement faire constater les lésions par un **Certificat médical accident du travail-maladie professionnelle**. L'administration fournit alors un « certificat de prise en charge » qui évite d'avancer les frais : attention, il faut le présenter ensuite en lieu et place de sa carte Vitale aux professionnels de santé !

Ensuite, les procédures diffèrent selon que l'agent est fonctionnaire titulaire ou contractuel.

2.2. Les titulaires :

La déclaration comporte les documents suivants :

- **Formulaire de déclaration d'accident** précisant les circonstances de l'accident de travail ou de trajet (lieu, temps et activité dans lesquelles l'accident s'est produit, façon dont il s'est produit) et les lésions causées par cet accident.

Il faut envoyer le volet n°1 de ce certificat au service des ressources humaines du rectorat **dans les 48 heures** suivant sa date d'établissement et conserver les volets n°2 et 3. **En cas de non-respect des délais de transmission de la déclaration d'accident ou de l'arrêt de travail, la demande de prise en charge de l'accident dans le cadre d'un CITIS est rejetée.**

Si l'accident entraîne un arrêt de travail, il faut aussi transmettre le volet n°4 « avis d'arrêt de travail ». **En cas d'envoi de l'arrêt de travail au-delà de 48 heures, la rémunération qui est due entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de sa transmission est réduite de moitié.** Cette réduction concerne le traitement indiciaire brut, les primes et les indemnités.

- **Certificat médical accident du travail-maladie professionnelle** établi par un médecin indiquant la nature et la localisation des lésions résultant de l'accident et la durée probable de l'incapacité de travail qui en découle.

En cas de renouvellement de l'arrêt de travail, la prolongation doit être transmise au rectorat dans le même délai de 48 heures suivant l'établissement de l'arrêt de travail. En cas d'envoi de l'arrêt de

travail au-delà de 48 heures, la rémunération entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de sa transmission est réduite de moitié.

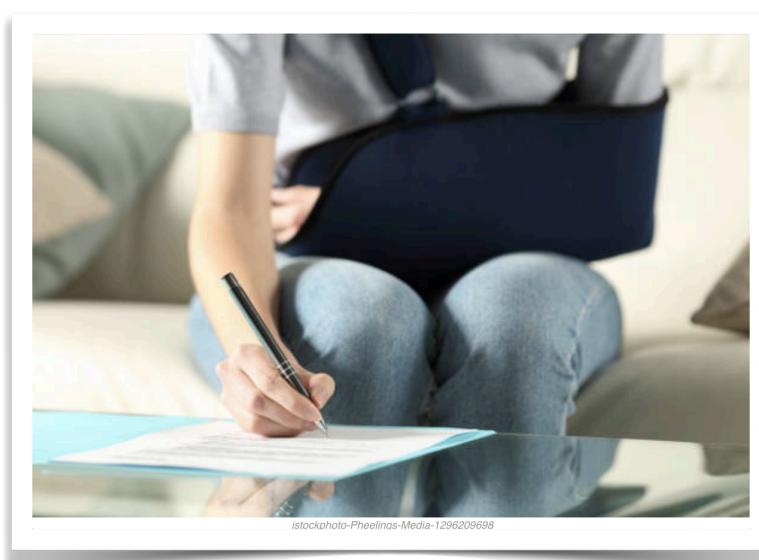
2.3. Les contractuels :

Les contractuels dépendent des règles du régime général de la sécurité sociale (CPAM). C'est l'État qui assure directement leur indemnisation en cas d'accidents du travail et maladies, sauf pour ceux recrutés pour une durée inférieure à un an ou à temps incomplet.

Les contractuels bénéficient d'un « **congé pour accident du travail ou maladie professionnelle** ». Ils sont rémunérés à plein traitement (durée en fonction de l'ancienneté), puis reçoivent les indemnités journalières de la sécurité sociale. Ensuite, le taux d'IPP éventuel peut ouvrir droit au versement d'une rente viagère ou d'une indemnité forfaitaire en capital.

Pour un **contractuel**, les procédures et formulaires de déclaration diffèrent aussi selon qu'il s'agisse d'un **accident** ou d'une **maladie** (le certificat médical est à joindre systématiquement), mais les délais sont plus resserrés pour l'envoi des documents :

- **48 heures en cas d'accident de travail**, à partir de la date de l'accident, pour l'envoi par l'administration de la déclaration à la CPAM.
- **2 ans en cas de maladie professionnelle**, à partir de la date du certificat médical attestant l'origine professionnelle de la maladie (mais 15 jours suivant le début de l'arrêt de travail par lequel une détérioration de l'état de santé en lien avec le travail est constatée) pour l'envoi par l'agent à la CPAM de la demande de reconnaissance en maladie professionnelle.



3. Reconnaissance de l'imputabilité :

3.1. Pour les titulaires :

3.1.1. L'administration examine le dossier :

Après avoir reçu les documents relatifs à la demande de CITI (voir chapitre 4), l'administration se prononce sur l'imputabilité au service de votre accident : elle examine si le lien entre l'accident et le service est établi.

Elle doit se prononcer dans le **délai d'un mois** à partir de la date à laquelle elle reçoit la déclaration d'accident et le certificat médical.

Le rectorat peut imposer :

- une expertise médicale par un médecin agréé pour vérifier le lien entre l'accident et le service lorsque des circonstances particulières paraissent détacher l'accident du service.
- une enquête administrative pour vérifier l'exactitude des faits et des circonstances ayant conduit à l'accident.
- un avis du **conseil médical** si le lien entre l'accident et le service n'est pas clairement établi en raison d'une faute personnelle de votre part ou de toute autre circonstance particulière.

L'administration informe alors le requérant qu'un examen par un médecin agréé, une enquête administrative ou l'avis du conseil médical est nécessaire. Dans ce cas, le délai d'un mois pour se prononcer sur l'imputabilité au service de votre accident est **prolongé de 3 mois**.

En l'absence de décision de l'administration à la fin du délai d'1 ou 4 mois, l'agent est placé provisoirement en CITIS pour la durée indiquée sur le certificat médical.

3.1.2. L'administration donne sa réponse :

À la fin de l'instruction de la demande, l'administration se prononce sur l'imputabilité au service de l'accident.

Si ce lien entre le service et l'accident est constaté, l'agent est placé en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail.

Si le lien entre l'accident et le service n'est pas établi, l'administration retire sa décision de placement provisoire en CITIS. Dans ce cas, l'agent doit rembourser les rémunérations perçues à tort et les frais médicaux pris en charge par l'administration (retenues sur traitement).

3.1.3. Durée du CITIS :

Le CITIS n'a pas de durée maximale : il est prolongé jusqu'à ce que l'agent soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite pour invalidité.

Si la demande de CITIS est présentée au cours d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée, la 1^{re} période de CITIS part du 1^{er} jour de ce congé initial.

3.1.4. Prolongation du CITIS :

Pour obtenir la prolongation du CITIS, l'agent doit adresser un nouveau certificat médical à l'administration dans les 48 heures suivant son établissement.

Le poste peut avoir été déclaré vacant si l'agent a été placé en CITIS plus de 12 mois consécutifs : en clair, vous pouvez avoir été remplacé par un autre agent.

3.2. Pour un contractuel :

Pour un contractuel, en cas d'accident de travail, la CPAM a un délai de 30 jours pour reconnaître ou non son caractère professionnel. Le délai d'instruction est prolongé de **2 mois** si un examen ou une enquête complémentaire sont nécessaires. En cas de **maladie professionnelle**, la CPAM dispose d'un délai de **120 jours** pour se prononcer, avec, s'il y a des réserves sur le caractère professionnel, un examen ou une enquête.

L'avis du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) est sollicité dans le cas d'une maladie ne figurant pas au tableau des maladies professionnelles et contractée dans les conditions précisées. Le délai de 120 jours est alors suspendu (jusqu'à 6 mois), le temps que le CRRMP rende son avis.



4. La rémunération pendant un CITIS :

4.1. Ce qui continue d'être payé :

Pendant un CITIS, les éléments de rémunération suivants continuent d'être versés en intégralité pour peu que le [**Formulaire de déclaration d'accident**](#) et le [**Certificat médical accident du travail-maladie professionnelle**](#) aient été envoyés dans les délais de 48 heures au rectorat :

- intégralité du [**traitement indiciaire**](#)
- [**Indemnité de résidence**](#)
- [**Supplément familial de traitement**](#)
- [**Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement aux transports en commun**](#) utilisés pour les déplacements entre le domicile et le lieu de travail
 - Avantages en nature
 - Remboursement de frais
 - Primes et indemnités liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations
 - Primes et indemnités liées à l'organisation du travail
 - Indemnités d'enseignement ou de jury et autres indemnités non directement liées à l'emploi
 - Part ou intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir
 - Versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait génératrice unique.

4.2. Ce qui n'est plus payé :

- Indemnités spécifiques qui rétribuent des sujétions particulières et qui cessent d'être versées si l'agent est remplacé
- Primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais : indemnités de transport.
- Primes liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail : HSA.

4.3. Frais médicaux :

Les honoraires et les autres frais médicaux résultant des examens demandés par l'administration, les honoraires de médecin agréé et les frais éventuels de transport pour se rendre à ces examens sont **pris en charge par votre administration**.

La prise en charge des frais de transport est assurée sur présentation de justificatifs permettant de vérifier qu'ils sont nécessaires et en lien avec les examens médicaux réalisés.

5. Effets du CITIS sur la carrière du fonctionnaire titulaire :

Le temps passé en CITIS est sans effet sur :

- les droits à **avancement** (d'échelon et de grade)
- les droits à **promotion interne**
- la retraite
- **Congés annuels**
- Congé de **maternité** ou d'**adoption**
- **Congé de 3 jours pour naissance ou adoption**
- **Congé de paternité et d'accueil de l'enfant**
- Congé de formation professionnelle
- **Congé de solidarité familiale**
- **Congé de proche aidant**
- Congé pour **validation des acquis de l'expérience**
- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour formation syndicale
- **Congé de représentation d'une association**
- **Congé de citoyenneté**.

Pendant un CITIS, l'agent peut demander à bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences ou à pratiquer une activité favorisant sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. Sa demande est soumise à un avis médical favorable

6. La fin du CITIS :

Lorsque l'agent est guéri ou que ses lésions résultant de son accident sont stabilisées, il doit transmettre au rectorat un **certificat médical final de guérison ou de consolidation**.

La stabilisation de son état de santé peut prendre différentes formes :

- Guérison totale avec retour à l'état de santé antérieur à l'accident
- Consolidation ou guérison partielle avec des séquelles liées à l'accident
- Incapacité permanente de continuer toutes fonctions.

Il soit faire constater son état de santé par son médecin qui établit le certificat médical final précisant sa situation.

S'il est apte à reprendre ses fonctions, il est réintégré dans son emploi ou réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

Le poste de travail peut éventuellement être adapté à l'état de santé si nécessaire.

Le poste peut avoir été déclaré vacant si l'agent a été placé en CITIS plus de 12 mois consécutifs : en clair, vous pouvez avoir été remplacé par un autre agent.

8.1. Séquelles :

Si l'agent conserve des séquelles de son accident, il peut prétendre à l'allocation temporaire d'invalidité (Ati), cumulable avec son traitement indiciaire, s'il est atteint d'une incapacité permanente d'au moins **10 %**.

8.2. Inaptitude :

Si l'agent est inapte à reprendre vos fonctions, il peut bénéficier d'une période de préparation au reclassement ou être directement reclassé sur un emploi compatible avec son état de santé.

S'il est reconnu définitivement inapte à l'exercice de tout emploi, il peut être mis à la retraite pour invalidité quel que soit son âge et quel que soit son nombre de trimestres d'assurance retraite.

8.3. Rechute :

Si son état de santé évolue après la date de guérison ou de consolidation de sa blessure et nécessite un traitement médical, il peut être replacé en CITIS.

La rechute doit être déclarée dans le mois suivant sa constatation médicale au rectorat.

La déclaration de rechute s'effectue au moyen du même **formulaire** que la déclaration initiale d'accident qui doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions et la durée probable de l'incapacité de travail.

L'administration examine la demande de mise en congé dans les mêmes conditions que lors de votre demande initiale de congé.

8.4. Mise à la retraite pour invalidité :

Si l'agent est mis à la retraite pour invalidité, il peut demander au rectorat à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident qui a conduit à sa radiation.

Il peut aussi demander à bénéficier du remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident en cas de rechute.



Contactez-le SNALC Toulouse :

 **05 61 13 20 78**

 [**juris@snalctoulouse.fr**](mailto:juris@snalctoulouse.fr)

 [**snalctoulouse.com**](http://snalctoulouse.com)