

Vous devez informer systématiquement la DRH :

- De tout changement de résidence;
- De toute absence de votre domicile supérieure à 2 semaines (sauf en cas d'hospitalisation) et indiquer vos dates et lieux de séjour.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption du versement de votre rémunération.

Comment se termine le CITIS ?

Lorsque vous êtes guéri(e) ou que les lésions résultant de votre accident sont stabilisées, vous devez transmettre à la DRH un certificat médical final de guérison ou de consolidation.

Si vous êtes apte à reprendre vos fonctions

Vous êtes réintégré(e) dans votre emploi ou réaffecté(e) dans un emploi correspondant à votre grade.

Votre poste de travail peut éventuellement être adapté à votre état de santé si nécessaire.

A noter : En cas de refus du ou des postes proposés sans motif valable lié à votre état de santé, vous pouvez être licencié après avis de la commission administrative paritaire.

Si vous êtes inapte à reprendre vos fonctions

Vous pouvez être reclassé(e) sur un autre poste compatibles avec votre état de santé.

A noter : Si vous êtes reconnu(e) définitivement inapte à tout emploi, vous pouvez être mis(e) à la retraite pour invalidité quel que soit votre âge et quel que soit votre nombre de trimestres d'assurance retraite.

Que faire en cas de rechute ?

Si votre état de santé évolue après la date de guérison ou de consolidation de votre blessure et nécessite un traitement médical, vous pouvez à nouveau être placé(e) en CITIS.

Vous devez déclarer votre rechute **dans le mois suivant sa constatation médicale à la DRH.**

La déclaration de rechute s'effectue au moyen du même formulaire que la déclaration initiale d'accident.

Le formulaire doit être accompagné d'un certificat médical indiquant la nature et la localisation des lésions et la durée probable de l'incapacité de travail.

La DRH examine votre demande de mise en congé dans les mêmes conditions que lors de votre demande initiale de CITIS.



Ces informations vous ont été utiles ?

Laissez nous votre avis en scannant le QR code.

CONGE POUR
INVALIDITE
IMPUTABLE AU
SERVICE
(1)

ACCIDENT DE SERVICE
OU TRAJET

Qui est concerné ?

Vous êtes placé(e) en congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) si vous êtes fonctionnaire titulaire ou stagiaire.

Dans quel cas s'applique le congé d'invalidité temporaire imputable au service ?

Vous êtes placé(e) en CITIS si vous êtes victime :

- D'un accident service (= travail);
- D'un accident de trajet.

Comment en faire la demande ?

Pour obtenir un CITIS, vous devez adresser par tout moyen, à la direction des ressources humaines du centre hospitalier d'Argenteuil, une déclaration d'accident de service ou d'accident de trajet.

La déclaration comporte les documents suivants :

- Formulaire de déclaration d'accident précisant les circonstances de l'accident de service ou de trajet et les lésions causées par cet accident;
- Certificat médical initial 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.

Comment en faire la demande ?

Vous devez transmettre la déclaration d'accident dans les **15 jours** suivant la date de l'évènement.

ATTENTION : En l'absence de respect des délais de transmission, la demande de prise en charge de l'accident dans le cadre d'un CITIS est rejetée.

A noter : Si les lésions sont médicalement constatées dans les 2 ans suivant l'accident, le certificat médical doit être transmis dans les 15 jours suivant la date de cette constatation.

Examen de votre demande par la DRH

La direction des ressources humaines se prononce sur l'imputabilité au service de votre accident, c'est-à-dire qu'elle examine si le lien entre l'accident et le service est établi.

Elle dispose d'un **délai d'un mois** à partir de la date à laquelle elle reçoit votre déclaration d'accident et votre certificat médical initial.

A noter : la Direction des ressources humaines peut demander qu'une expertise médicale par un médecin agréé pour vérifier le lien entre l'accident et le service.

Si le lien n'est pas clairement établi, le service des ressources humaines saisit le conseil médical pour avis. Dans ce cas, le délai d'un mois pour se prononcer sur l'imputabilité au service de votre accident est **prolongé de 3 mois**.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En l'absence de décision de la DRH à la fin du délai d'un ou 4 mois, vous êtes placé(e) provisoirement en CITIS pour la durée indiquée sur le certificat médical.

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

- Si ce lien entre le service et votre accident est constaté, vous êtes placé(e) en congé pour la durée de votre arrêt de travail.
- Dans le cas contraire, elle retire sa décision de placement provisoire en CITIS.

A noter : Pour obtenir la prolongation de votre congé, vous devez adresser un nouveau certificat médical.

Quelles sont les effets sur la rémunération et la carrière ?

Lorsque vous êtes placé(e) en CITIS, vous conservez :

- Vos droits à avancement (échelon et grade);
- L'intégralité de votre traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.

Vous avez droit au remboursement des honoraires médicaux et des frais directement entraînés par l'accident.

A noter : Si vous êtes placé(e) en CITIS ou CITIS provisoire, votre gestionnaire RH vous transmet, par courrier, les bons de prise en charge de vos frais médicaux dans un délai de 2 jours ouvrés suivant la décision du directeur des ressources humaines.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La prime de service continue d'être versée sauf si vous êtes absent(e) une année complète.

Quelles sont vos obligations ?

Pendant votre CITIS, vous devez vous soumettre aux examens médicaux demandés par la DRH.

Si votre congé dure plus de 6 mois, vous devez procéder obligatoirement à un examen au moins 1 fois par an.

A noter : En cas de refus de vous soumettre à un examen médical, votre rémunération n'est plus versée jusqu'à ce que vous réalisiez l'examen.

ATTENTION : Pendant votre CITIS, vous devez cesser tout travail. En cas de non-respect, une procédure disciplinaire peut être engagée.