

CITIS dans la fonction publique territoriale : quelles conséquences financières pour les collectivités et les agents ?



Le CITIS coûte-t-il plus cher qu'on ne l'imagine ?

Lorsqu'un agent territorial est victime d'un accident de service, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle, l'attention se porte généralement sur la reconnaissance de l'imputabilité au service. Pourtant, une fois cette reconnaissance obtenue, une autre question devient rapidement centrale pour les employeurs publics : combien cela va-t-il coûter à la collectivité ?

Le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) constitue aujourd'hui l'un des dispositifs les plus protecteurs du statut de la fonction publique. Maintien intégral de la rémunération, prise en charge des frais médicaux, conservation de nombreux droits statutaires, incidences sur les effectifs et les organisations de travail : les conséquences financières peuvent être considérables.

Sommaire

1. [Comprendre les mécanismes financiers du CITIS](#)
2. [Le maintien intégral de la rémunération](#)
3. [CITIS et maintien des primes](#)
4. [CITIS et NBI](#)
5. [Le remboursement des frais médicaux](#)
6. [Les coûts indirects du CITIS](#)
7. [Pourquoi les dépenses progressent-elles ?](#)
8. [Comment limiter l'impact financier du CITIS ?](#)
9. [Les questions stratégiques du DRH](#)
10. [Ce qu'il faut retenir](#)

1. Comprendre les mécanismes financiers du CITIS

Le CITIS est prévu par les articles L.822-18 et suivants du Code général de la fonction publique. Il est accordé lorsque l'incapacité temporaire de travail trouve son origine dans un accident de service, un accident de trajet ou une maladie professionnelle.

Contrairement au congé de maladie ordinaire, le CITIS repose sur un principe particulièrement favorable à l'agent : la protection intégrale des conséquences financières du dommage subi au service.

À retenir : le CITIS n'est pas seulement un régime d'absence. Il constitue également un régime de réparation financière.

2. Le maintien intégral de la rémunération : un coût souvent sous-estimé

2.1 Le traitement indiciaire est maintenu intégralement

Durant toute la période du CITIS, le traitement indiciaire brut est conservé.

L'agent continue également à acquérir ancienneté et droits à avancement.

Pour la collectivité, cela signifie qu'aucune économie salariale n'est réalisée malgré l'absence de l'agent.

2.2 Les coûts de remplacement

Le véritable impact budgétaire réside souvent dans le remplacement de l'agent absent.

La collectivité doit recruter un contractuel, recourir à l'intérim, redistribuer la charge de travail ou payer des heures supplémentaires.

Point de vigilance : un CITIS de longue durée sur un poste rare ou en tension peut générer un coût supérieur à 100 000 €.

3. CITIS et maintien des primes : ce que les collectivités doivent savoir

L'agent placé en CITIS conserve en principe les primes et indemnités attachées à son emploi.

Toutefois, une distinction doit être opérée entre les primes permanentes et les primes liées à la présence effective ou à la performance.

Primes généralement maintenues

- RIFSEEP (IFSE) ;
- indemnités statutaires permanentes ;
- indemnités liées au grade.

Primes pouvant faire débat

- CIA ;
- primes liées à la performance ;
- indemnités liées à une présence effective ;
- sujétions particulières non exercées.

Erreur fréquemment observée : suspendre automatiquement le CIA en CITIS sans base réglementaire, délibérative ou critère objectif de modulation.

4. CITIS et NBI : quelles règles appliquer ?

La Nouvelle Bonification Indiciaire est attribuée en raison de l'exercice de certaines fonctions. Toutefois, l'agent placé en CITIS ne doit pas subir de préjudice financier du fait de l'accident ou de la maladie imputable au service.

La NBI est donc généralement maintenue tant que l'agent demeure titulaire du poste ouvrant droit à celle-ci.

Question à se poser : le poste ouvrant droit à la NBI est-il toujours détenu par l'agent ?

5. Le remboursement des frais médicaux accident de service : un engagement financier majeur

L'employeur public doit prendre en charge les frais directement liés à l'accident de service, à l'accident de trajet ou à la maladie professionnelle.

Frais pouvant être concernés

- consultations médicales ;
- hospitalisation ;
- médicaments ;
- examens spécialisés ;
- kinésithérapie ;
- appareillages ;
- transports médicaux ;
- soins de rééducation.

Point de vigilance : un accident de service avec séquelles importantes peut générer plusieurs dizaines de milliers d'euros de frais médicaux sur plusieurs années.

6. Les coûts indirects du CITIS pour les collectivités

Les impacts financiers du CITIS dépassent largement le maintien de la rémunération et le remboursement des soins. Ils concernent aussi l'organisation du travail, la qualité du service public, le climat social et la marque employeur.

- désorganisation des services ;
- surcharge des équipes ;
- retards dans les projets ;
- dégradation de la qualité du service public ;
- tensions managériales ;
- risque contentieux accru.

7. Pourquoi les dépenses liées au CITIS progressent-elles ?

Plusieurs facteurs expliquent la progression des dépenses liées au CITIS dans la fonction publique territoriale.

- vieillesse des effectifs ;
- hausse des troubles musculo-squelettiques ;
- progression des risques psychosociaux ;
- meilleure connaissance des droits par les agents ;
- augmentation des situations contentieuses ;
- tensions organisationnelles dans les services publics locaux.

À retenir : le CITIS devient progressivement un enjeu budgétaire structurel pour les collectivités territoriales.

8. Comment limiter l'impact financier du CITIS ?

Renforcer la prévention

La prévention constitue le levier le plus efficace pour réduire durablement les coûts liés aux accidents de service et aux maladies professionnelles.

- ergonomie des postes ;
- prévention des TMS ;
- prévention des RPS ;
- formation des encadrants ;
- analyse des accidents récurrents ;
- retours d'expérience après chaque situation grave.

Professionnaliser les enquêtes administratives

Une enquête administrative insuffisamment documentée fragilise la décision de l'employeur public. Elle peut entraîner une reconnaissance contestable, un refus illégal ou un contentieux évitable.

Piloter les données

Les collectivités doivent disposer d'indicateurs fiables : nombre de CITIS, durée moyenne, coût moyen, coût global annuel, métiers concernés, services les plus exposés.

9. Les questions stratégiques que doit se poser un DRH

- Quel est le coût réel annuel du CITIS ?
- Quels métiers sont les plus exposés ?
- Les causes sont-elles individuelles ou organisationnelles ?
- Les managers sont-ils suffisamment formés ?
- Existe-t-il une stratégie globale de prévention ?
- Les données sont-elles analysées ou seulement subies ?
- Le dialogue social est-il mobilisé sur ces enjeux ?

Conclusion : ce qu'il faut retenir

1. Le CITIS constitue l'un des régimes les plus protecteurs de la fonction publique.
2. Le maintien intégral de la rémunération représente un coût significatif.
3. Le maintien des primes en CITIS doit être sécurisé juridiquement.
4. La NBI est généralement conservée durant le CITIS.
5. Le remboursement des frais médicaux peut représenter des montants importants.
6. Les coûts indirects sont souvent supérieurs aux coûts visibles.
7. Les accidents de service constituent aussi un enjeu managérial.
8. Le vieillissement des effectifs accentue les risques financiers.
9. La prévention demeure le meilleur levier de maîtrise budgétaire.
10. Le CITIS doit être intégré dans la stratégie RH globale de la collectivité.

Le CITIS est en train de changer de nature dans les collectivités territoriales. Longtemps considéré comme un simple dispositif de protection statutaire, il devient progressivement un indicateur de performance organisationnelle.

Les prochaines années seront marquées par trois tendances lourdes : le vieillissement des effectifs territoriaux, la progression des troubles musculosquelettiques et l'augmentation des risques psychosociaux.

Les collectivités les plus performantes ne seront pas nécessairement celles qui contesteront le plus les demandes de CITIS. Elles seront celles qui investiront dans la prévention, la qualité du management, l'organisation du travail et la santé au travail.

Le véritable enjeu n'est donc plus seulement de gérer le coût du CITIS. Il est de réduire durablement les situations qui le rendent nécessaire.