

Fonctionnaires et Stagiaires affiliés à la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)

Quels sont les agents concernés ?

Les fonctionnaires et stagiaires, pour être affiliés à la CNRACL, doivent occuper :

- Un poste dont la Durée Hebdomadaire de Service (DHS) est au moins égale à 28/35^{ème},

Ou

- Plusieurs postes dont la somme des DHS est au moins égale à 28/35^{ème}

Cas particuliers des personnels enseignants :

Les personnels enseignants (professeurs et assistants) de la filière culturelle ont un régime d'obligation inférieur à la durée légale du travail (respectivement 16 et 20 heures). Ils bénéficient d'un seuil d'affiliation abaissé pour tenir compte de ce régime d'obligation.

Ce seuil est fixé à :

- 12 heures pour les professeurs à temps non complet,
- 16 heures pour les professeurs à temps complet,
- 15 heures pour les assistants à temps non complet,
- 20 heures pour les assistants à temps complet.

Un fonctionnaire peut occuper plusieurs emplois permanents à temps non complet, dans la mesure où la durée totale des services n'excède pas 15% de celle afférente à un emploi à temps complet. (Les enseignants artistiques peuvent donc occuper un emploi de professeur et un emploi d'assistant)

Pour déterminer si un fonctionnaire qui occupe un emploi de professeur et d'assistant artistique est affiliable à la CNRACL, il faut faire la somme de ses emplois, exprimée en fraction par rapport au seuil d'affiliation de chaque emploi.

Exemple : un fonctionnaire occupe un emploi de professeur à raison de 8 heures hebdomadaires, soit 8/12^{ème} et un emploi d'assistant à raison de 6 heures hebdomadaires, soit 6/15^{ème}.

La somme des 2 emplois est égale à $8/12 + 6/15 = 40/60 + 24/60 = 64/60$. Cette fraction est supérieure à 1 ; le fonctionnaire est donc affiliable à la CNRACL.

Congé de Maladie Ordinaire (MO)

Durée :

La durée maximum d'un congé de maladie ordinaire est de 12 mois consécutifs.

Procédure :

L'octroi du congé de maladie ordinaire est conditionné par l'envoi du certificat d'arrêt maladie à l'autorité territoriale dans un délai de 48 heures.

A réception, l'autorité territoriale doit élaborer un arrêté qui place l'agent en maladie ordinaire durant la totalité des jours apparaissant sur le certificat d'arrêt.

Absence sans justificatif : Si aucun certificat d'arrêt de travail n'est adressé dans ce délai, l'autorité territoriale informe l'agent par courrier en recommandé avec accusé de réception qu'en l'absence de justificatif, une retenue sur salaire pour service non fait pourra être effectuée. L'autorité territoriale peut à tout moment demander une contre-visite par un médecin agréé n'étant pas le médecin traitant de l'agent.

Le renouvellement s'effectue dans les mêmes conditions que la demande initiale.

Au passage à demi traitement, nous vous conseillons d'informer votre agent sur les droits à congé

Longue Maladie/ Longue Durée.

Entre 6 mois et 12 mois d'arrêt consécutif, l'autorité territoriale doit faire réaliser une expertise afin d'obtenir un avis sur la prolongation de cet arrêt maladie.

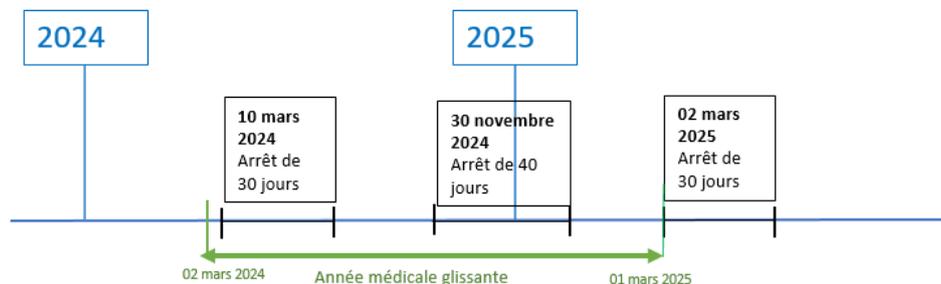
Rémunération :

Un jour de carence est appliqué à chaque arrêt, sauf lors des renouvellements de date à date ou lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie ordinaire pour la même cause n'a pas excédé 48 heures.

Depuis le 01 mars 2025, sur une période de référence de 12 mois, l'agent bénéficie de 3 mois à 90% de son traitement et de 9 mois à 50% de traitement à la charge de la collectivité. Durant tout le congé de maladie, le SFT et l'indemnité de résidence sont maintenus.

- **À quoi correspond la période de référence de 12 mois ?**

Il s'agit des 12 mois précédant l'arrêt de travail. C'est une année glissante, c'est-à-dire que pour chaque jour d'arrêt, le service RH remonte 12 mois en arrière et vérifie si l'agent totalise 90 jours d'arrêt ou non.



Un fonctionnaire est placé en maladie ordinaire à compter du 02 mars 2025 pour une durée de 30 jours.
Sur la période de référence (02/03/2024 au 01/03/2025), il a déjà bénéficié de 70 jours d'arrêt maladie ordinaire.
Pour l'arrêt maladie à compter du 02 mars 2025, il sera rémunéré à 90% durant 20 jours puis à 50% pour les 10 jours restants.

- **Et le régime indemnitaire ?**

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement, lors de congés de maladie ordinaire. Si une collectivité ou un EPCI souhaite être plus restrictif que cette règle, l'assemblée délibérante doit prendre une délibération, mais cela ne peut pas être plus favorable que les conditions établies pour la fonction publique d'état.

Congé de Longue Maladie (CLM)

Ce congé est attribué lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions par suite d'une maladie grave et invalidante nécessitant un traitement et des soins prolongés. Il est soumis au caractère temporaire de l'inaptitude : si l'agent est définitivement inapte à toutes fonctions il ne peut y prétendre.

L'arrêté du 14 mars 1986 modifié fixe une liste de maladies ouvrant droit à ce congé. Un congé de longue maladie peut être accordé pour une maladie ne figurant pas sur cette liste après avis du conseil médical formation restreinte.

Dans ce cas, il doit être constaté que l'agent ne peut reprendre ses fonctions, rend nécessaire un traitement et des soins prolongés et qu'elle présente un caractère invalidant et de gravité confirmé. Le congé de longue maladie est accordé pour une période de 3 à 6 mois, renouvelable jusqu'à un total de 3 ans. Si l'agent était auparavant en congé de maladie ordinaire, celui-ci est transformé en congé de longue maladie.

Un agent ne peut bénéficier d'un nouveau congé de longue maladie qu'après avoir repris ses fonctions pendant au moins un an. Dans le cas contraire, la durée du nouveau congé vient s'ajouter au précédent dans la limite de 3 ans.

[Cliquer pour consulter la page « conseil médical formation restreinte »](#)

Procédure :

Pour bénéficier d'un congé de longue maladie, l'agent doit envoyer une demande écrite à son employeur principal accompagnée du certificat médical justifiant l'octroi d'un tel congé. L'employeur saisit ensuite le conseil médical formation restreinte pour une demande d'octroi d'une première période de Congé de Longue Maladie (CLM) avant de prendre une décision.

Saisir le conseil médical formation restreinte

Le conseil médical départemental rend un avis consultatif, que l'employeur est libre de suivre ou non.

En cas de désaccord avec la décision du conseil médical départemental, l'employeur ou l'agent peuvent saisir le conseil médical supérieur, en en faisant la demande au conseil médical Départemental.

La décision d'accorder, par l'employeur, un tel congé prend donc la forme d'un arrêté.

Il suffit de le saisir dans la carrière de l'agent avec le logiciel AGIRHE et de l'imprimer avant de le faire signer par ce dernier. Dans le cas où l'autorité territoriale choisit de ne pas suivre l'avis du conseil médical, elle doit en informer le secrétariat du conseil médical formation restreinte en lui transmettant l'arrêté de la décision de la collectivité.

Les conditions de renouvellement du congé ont été modifiées par le Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.

Le conseil médical formation restreinte doit donc être saisi :

- ✓ Octroi d'une première période de congé de longue maladie
- ✓ Renouvellement lors du passage à demi traitement
- ✓ Renouvellement de la dernière période.

Saisir le conseil médical formation restreinte

Rémunération :

L'agent perçoit l'intégralité de son traitement la première année de congé puis la moitié les 2 dernières années.

Il conserve l'intégralité du SFT ainsi que de l'indemnité de résidence. Si l'agent perçoit une NBI, il continue de la percevoir tant qu'il n'est pas remplacé. La NBI suit le sort du traitement (1 an à 100% puis 50% les deux années suivantes).

Pour information, le Décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire en cas de Congé de Longue Maladie, le régime indemnitaire est maintenu ainsi :

- 33% la 1ère année

- 60% les 2ème et 3ème année

Si elles le souhaitent, les collectivités locales et les établissements publics peuvent également prendre en compte ces nouvelles modalités, après avis du CST, en délibérant pour cette mise en place.

Sans délibération, ce sont les anciennes dispositions qui s'appliquent, à savoir pas de maintien du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie CLM.

Toutefois, un agent qui, dans un premier temps, était en CMO puis est placé rétroactivement en CLM conserve le régime indemnitaire versé au titre du CMO jusqu'à la date de l'arrêté le plaçant en CLM suite à l'avis du conseil médical.

Le placement rétroactif en CLM pour la même affection aura pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement, durant la période d'indemnisation à 90% en CMO.

Un agent bénéficiant d'un logement de fonction doit le quitter si son état de santé représente un danger pour le public ou d'autres agents ou s'il est incompatible avec la bonne marche du service.

Congé de Longue Durée (CLD)

Ce congé est accordé uniquement pour les agents CNRACL et atteint de l'une des 5 pathologies suivantes :

- Tuberculose,
- Maladie mentale,
- Affection cancéreuse,
- Poliomyélite,
- Déficit immunitaire grave et acquis.

Le congé de longue durée n'est accordé qu'une seule fois dans la carrière par type de pathologie.

Exemple : un agent atteint d'un cancer des poumons bénéficie d'un congé de longue durée. Au cours de sa carrière, il est touché par un cancer de la gorge. Si ce dernier a utilisé l'intégralité du congé, il ne peut plus en bénéficier. S'il en a utilisé une partie, il pourra être placé en congé de longue durée pour le restant à courir (dans la limite de 5 ans).

En revanche, un agent qui, au cours de sa carrière, est successivement atteint de tuberculose puis de poliomyélite pourra se voir octroyer un congé de longue durée pour chacune des deux pathologies.

L'octroi d'un congé de longue durée fait suite à un congé de longue maladie. A la fin de la première année de congé de longue maladie, c'est-à-dire à partir du moment où l'agent a épuisé son droit à être rémunéré à plein traitement, ce dernier peut demander, soit à passer en congé de longue durée, soit à rester en congé de longue maladie. Si, au terme de cette première année, le fonctionnaire opte pour le maintien en CLM, il ne peut prétendre par la suite à un Congé de longue durée pour la même affection sauf s'il a repris ses fonctions au moins un an entre la fin de son congé de longue maladie et le début de son congé de longue durée.

Le congé de longue durée est accordé par période de 3 à 6 mois, renouvelable pour une durée totale de 5 ans.

Le congé commence le premier jour où la maladie y ouvrant droit est médicalement constatée. Ainsi, le congé de longue maladie qui a précédé l'octroi de ce congé est transformé en congé longue durée.

Procédure :

Pour bénéficier d'un congé de longue durée l'agent doit envoyer une demande écrite à son employeur principal accompagnée du certificat médical justifiant l'octroi d'un tel congé. L'employeur saisit ensuite le conseil médical formation restreinte pour une demande d'octroi d'une première période de Congé de Longue Durée (CLD) avant de prendre une décision.

Saisir le conseil médical formation restreinte

Le conseil médical départemental rend un avis consultatif, que l'employeur est libre de suivre ou non.

En cas de désaccord avec la décision du conseil médical départemental, l'employeur ou l'agent peuvent saisir le conseil médical supérieur, en en faisant la demande au conseil médical Départemental.

La décision d'accorder, par l'employeur, un tel congé prend donc la forme d'un arrêté.

Il suffit de le saisir dans la carrière de l'agent avec le logiciel AGIRHE et de l'imprimer avant de le faire signer par ce dernier. Dans le cas où la collectivité choisit de ne pas suivre l'avis du conseil médical, elle doit en informer le secrétariat du conseil médical formation restreinte en lui transmettant l'arrêté de la décision de la collectivité.

Les conditions de renouvellement du congé ont été modifiées par le Décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale.

Le conseil médical formation restreinte doit donc être saisi :

- ✓ Octroi d'une première période
- ✓ Renouvellement lors du passage à demi traitement
- ✓ Renouvellement de la dernière période.

Saisir le conseil médical formation restreinte

Rémunération :

Pendant un congé de longue durée, l'agent perçoit l'intégralité de son traitement pendant 3 ans puis un demi-traitement durant les deux années suivantes. Pendant le congé, il perçoit l'intégralité du SFT et de l'indemnité de résidence. Si l'agent avait une NBI, il n'en bénéficie plus durant le congé de longue durée.

Le décret 2010-997, même dans ses nouvelles dispositions interdit le maintien du régime indemnitaire en cas de Congé de Longue Durée (CLD).

Toutefois, un agent, qui dans un premier temps était en maladie ordinaire, puis est placé rétroactivement en CLD, conserve le régime indemnitaire versé au titre du CMO jusqu'à la date de l'arrêté le plaçant en CLD.

Le placement rétroactif en CLD pour la même affection aura pour conséquence le versement d'un rappel de traitement à hauteur de 10 % du traitement, durant la période d'indemnisation à 90% en CMO, si celui-ci n'a pas déjà fait lors du passage en CLM.

Si l'agent bénéficie d'un logement de fonction, il doit le quitter si son état de santé représente un danger pour le public ou d'autres agents ou s'il est incompatible avec la bonne marche du service.

Congé d'Invalidité Temporaire d'Imputabilité au Service (CITIS)

C'est l'objet du décret n°2019-301 du 10 avril 2019.

Ce congé est accordé à un agent qui a été victime d'un accident survenu dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de celles-ci notamment au cours des trajets entre sa résidence habituelle et son lieu de travail.

L'accident de trajet s'entend comme l'accident survenu sur le trajet régulier et normal, habituel et le plus direct, le plus court en temps ou en distance entre la résidence principale ou une résidence secondaire et le lieu de travail et vice-versa. Les détours sur le trajet domicile – travail ne remettent pas en cause l'imputabilité de l'accident à la double condition qu'ils répondent à une nécessité de la vie courante et qu'ils soient d'une amplitude raisonnable.

Ainsi, aller acheter du pain ou déposer ses enfants chez la nourrice sont des nécessités de la vie courante.

Pour les agressions, celles-ci sont reconnues en accidents de service, si elles sont directement liées au service ou si l'agissement de l'agent ne peut être regardé comme non détachable du service ou comme un fait personnel (CE, 30 juin 1989, n°57916 ; CE, 3 avril 1995, n° 111388).

En substance, la collectivité accordant un CITIS à un de ses fonctionnaires prend en charge les honoraires et les frais médicaux liés à l'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle.

Depuis le décret de 2019, la charge de la preuve incombe à l'employeur : il doit prouver que l'accident ou la maladie est détachable du service, pour ne pas le ou la reconnaître.

Cependant, pour les accidents de trajet, la preuve d'imputabilité incombe toujours à l'agent.

Le CITIS peut être accordé aux fonctionnaires, titulaires et stagiaires :

- Qui relèvent du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL) ;
- Qui sont victimes d'un accident ou d'une maladie dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions du poste occupé ou dans l'exercice ou 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 en font la demande en respectant les formes et les délais.

Il existe un délai pour :

- Transmettre une déclaration,
- Prendre une décision d'imputabilité ou de non imputabilité,
- Transmettre une déclaration en cas de rechute.

Procédure :

Pour obtenir un CITIS, le fonctionnaire, ou un ayant-droit, doit adresser par tout moyen, une déclaration d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle à l'autorité territoriale.

Cette déclaration comprend :

- Un formulaire détaillant les circonstances de l'accident ou de la maladie. Il est fourni par l'autorité territoriale dans un délai de 48 heures, au fonctionnaire qui en fait la demande. **(Cf. le modèle dans la base documentaire)**
- Un certificat médical indiquant la nature et le siège des lésions résultant de l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, la durée probable de l'incapacité de travail en découlant.

Après réception du courrier, l'autorité territoriale doit diligenter une enquête administrative (date, lieu et heure de l'accident, témoignages) afin de déterminer l'imputabilité ou non de l'accident ou de la maladie professionnelle.

Délai d'envoi par l'agent pour :

- Les accidents de service ou de trajet

La déclaration d'accident doit être transmise à l'employeur, dans les **15 jours** suivant la date de l'accident.

Exception : quand 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 médicale.

En cas de non-respect des délais de transmission, 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, cet arrêt de travail doit être transmis dans les 48 heures suivant son établissement. En cas de non-respect de ce délai de 48 heures, la rémunération due entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de sa transmission est réduite de moitié. (Traitement indiciaire brut et ainsi que primes et indemnités).

➤ Les maladies professionnelles

La déclaration de maladie professionnelle doit être transmise à l'employeur dans les **2 ans** suivant la date de la 1^{re} constatation médicale de la maladie ou la date à laquelle l'agent est informé par un certificat médical du lien possible entre sa maladie et une activité professionnelle.

En cas de non-respect des délais de transmission, la demande de prise en charge de la maladie professionnelle dans le cadre d'un CITIS est rejetée.

Si la maladie entraîne un arrêt de travail, cet arrêt de travail doit être transmis dans les 48 heures suivant son établissement.

En cas de non-respect de ce délai de 48 heures, la rémunération due entre la date d'établissement de l'arrêt de travail et la date de sa transmission est réduite de moitié. (Traitement indiciaire brut et ainsi que primes et indemnités).

➤ En cas de rechute

Si l'état de santé de l'agent évolue après la date de guérison ou de consolidation de ses lésions et nécessite un traitement médical, il peut à nouveau être placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service.

La déclaration de rechute doit alors être adressée par l'agent dans le mois suivant sa constatation médicale à l'administration dans laquelle il est affecté à la date de sa déclaration.

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

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.

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

Les obligations de l'agent et de l'autorité territoriale

- Le fonctionnaire doit envoyer la déclaration d'accident ou de maladie professionnelle, ainsi que le certificat médical descriptif et l'arrêt de travail le cas échéant, dans les formes et délais réglementaires.
En cas de non-respect de ce délai, la demande est rejetée.
- L'autorité territoriale fournit dans un délai de 48 h, au fonctionnaire qui en fait la demande, le modèle de déclaration, **(Cf. le modèle dans la base documentaire)**

- Lorsque l'autorité territoriale envisage un refus d'imputabilité ou émet des doutes sur une prolongation d'arrêt maladie, ou la reconnaissance d'une maladie professionnelle, elle doit saisir **le conseil médical formation plénière**.
- L'avis du Conseil Médical Formation plénière est alors un préalable indispensable avant la décision de l'autorité territoriale. Il s'agit d'un avis consultatif que l'employeur est libre de suivre ou non. Si la collectivité décide de ne pas suivre l'avis du Conseil Médical Formation Plénière, elle doit en informer ce dernier en lui transmettant l'arrêté de décision de la collectivité. L'imputabilité au service engage la collectivité à prendre en charge les frais des arrêts et soins et ce, à titre viager.

La saisine du conseil médical formation plénière se fait sur AGIRHE.

- Que le Conseil Médical Formation plénière ait été consulté ou pas, l'autorité territoriale doit prendre un arrêté motivé afin d'accorder un congé pour accident de service ou maladie professionnelle ou le refuser.
 - Agents en arrêt maladie : arrêté de CITIS
 - Agents sans arrêt maladie : Arrêté d'imputabilité ou non

| Nature de la demande | Délai maximum pour prendre un arrêté à compter de la réception par l'autorité territoriale de la déclaration accident et du certificat médical descriptif | Délai maximum pour prendre un arrêté en cas d'expertise et/ou d'enquête administrative et/ou de saisine du Conseil Médical Formation Plénière | Expertises à réaliser |
|----------------------|---|---|-----------------------|
| Accident de Service | 1 mois | 4 mois | minimum 1 fois par an |
| Accident de Trajet | | | |

| Nature de la demande | Délai maximum pour prendre un arrêté à compter de la réception par l'autorité territoriale: la déclaration maladie professionnelle + certificat médical descriptif + résultats des examens médicaux complémentaires éventuellement prescrits par les tableaux de maladies professionnelles. | Délai maximum pour prendre un arrêté en cas d'expertise et/ou d'enquête administrative et/ou de saisine du Conseil Médical Formation Plénière | Expertises à réaliser |
|-------------------------|---|---|-----------------------|
| Maladie Professionnelle | 2 mois | 5 mois | minimum 1 fois par an |

- **Si l'autorité territoriale n'a pas pris de décision au terme du délai :**
Un arrêté de placement en « CITIS à titre provisoire » est notifié au fonctionnaire.
La rémunération de l'agent est donc rétablie dans son plein traitement.

L'arrêté doit alors préciser que cette décision peut être annulée si l'imputabilité n'est pas reconnue auquel cas, l'autorité territoriale prendra toutes mesures utiles afin de récupérer les sommes indûment versées.

➤ Visite médicale de contrôle

L'autorité territoriale doit procéder au contrôle de l'arrêt de travail par un médecin agréé : au moins 1 fois par an au-delà de 6 mois de prolongation du congé initialement accordé. Selon un guide de la DGAFP du 15 avril 2019, relatif au CITIS, cette contre-visite poursuit plusieurs objectifs :

- S'assurer que l'état de santé justifie un maintien en arrêt ;
- Que cet arrêt demeure toujours imputable à l'accident ou la maladie professionnelle
- Que la prise en charge des frais et honoraires est en lien avec la maladie ou l'accident ;
- Au-delà de 12 mois de CITIS continu, que l'incapacité demeure temporaire.

En cas de contestation, soit par l'agent soit par l'autorité territoriale, des conclusions médicales de ce contrôle, le conseil médical formation Restreinte doit être saisi.

En cas de non soumission du fonctionnaire à cette visite, le versement de la rémunération est interrompu jusqu'à ce qu'elle soit effectuée.

➤ Expertises médicales

Le fonctionnaire placé en CITIS doit se soumettre aux expertises médicales demandées en cours d'instruction de la demande ou à l'occasion des renouvellements.

En cas de non soumission du fonctionnaire à cette expertise médicale, le versement de la rémunération est interrompu jusqu'à ce qu'elle soit effectuée.

➤ Absences et changement de domicile

Le fonctionnaire placé en CITIS doit informer préalablement l'employeur :

- De tout changement de domicile (sauf en cas d'hospitalisation) ;
- De toutes absences de plus de 2 semaines en, indiquant à l'autorité territoriale des dates et lieux de séjour ;

Le non-respect de ces obligations peut entraîner l'interruption de la rémunération de l'agent jusqu'à communication des informations demandées.

➤ Cessation de toute activité rémunérée

À l'exception des activités ordonnées et contrôlées médicalement au titre de la réadaptation et des activités correspondant à la production des œuvres de l'esprit, un agent en CITIS ne peut pas exercer une activité rémunérée.

Le non-respect de cette interdiction entraîne l'interruption du versement de la rémunération jusqu'à ce qu'il cesse cette activité ainsi que le remboursement des sommes perçues.

Rémunération :

Le fonctionnaire placé en CITIS, conserve le plein traitement, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement jusqu'à sa reprise de service ou sa mise à la retraite. Le bénéfice de la NBI est maintenu aux fonctionnaires placés en CITIS.

Le délai de carence ne s'applique pas au CITIS. Le maintien du régime indemnitaire n'est pas prévu par les textes, les règles de maintien ou de modulation reposent donc essentiellement sur le choix de l'employeur.

L'organe délibérant dispose donc de deux options :

- Soit une transposition du système prévu pour les agents de l'Etat, à savoir, la conservation de l'intégralité du régime indemnitaire ;
- Soit une modulation du régime indemnitaire selon des conditions plus restrictives.

Les conséquences sur la carrière

La durée du CITIS est assimilée à une période d'activité qui est prise en compte pour la détermination des droits aux avancements d'échelon et de grade et pour la retraite.

Au terme du CITIS, le fonctionnaire apte à reprendre ses fonctions est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade.

