



## Vos droits en matière de santé au travail (2)

Fiche réalisée par les représentants CGT-Inra au sein des CHSCT de l'INRA - Avril 2016

### LE PARCOURS DE RECONNAISSANCE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Si vous êtes victime d'un accident de service ou d'une maladie contractée durant votre service, vous êtes placé en congé pour accident de service ou maladie contractée durant l'exercice de vos fonctions. Ce congé vous permet la prise en charge de vos frais médicaux et de percevoir tout ou partie

de votre rémunération, sous réserve que le lien avec le travail soit établi. Il est donc fondamental de savoir monter son dossier et de connaître les recours en cas de non reconnaissance de l'accident ou de la maladie par l'administration. Dans tous les cas il est nécessaire de lui fournir un **certificat médical (médecin traitant, médecin spécialiste...)** sous pli cacheté en faisant votre déclaration.

### L'ACCIDENT DU TRAVAIL, L'ACCIDENT DE TRAJET

L'accident du travail (AT) se distingue de la maladie professionnelle (MP) dont l'apparition est progressive, par son caractère soudain. Le dommage subi par l'agent doit être apparu de façon subite : chute, blessure avec un outil, intoxication, lésions cervicales, etc. La lésion peut être d'ordre physique (hernie, plaie, fracture, ...) mais aussi psychologique (état dépressif, stress, ...). Pour distinguer l'AT de l'accident non-professionnel un lien direct doit exister entre l'accident et le travail. L'AT doit rassembler 3 critères indissociables 1) le lieu de travail, 2) l'heure de l'accident, 3) l'activité au moment de l'accident.

Est reconnu comme accident de trajet tout accident survenu sur le trajet RÉGULIER domicile/travail (Si votre parcours n'est pas direct mais que vous faites tous les jours le même détour pour déposer vos enfants à l'école, l'accident doit survenir sur ce trajet et dans les horaires compatibles avec le début et la fin de votre activité professionnelle). Sur le parcours sont tolérés les arrêts « pour nécessité de la vie quotidienne » : achat du pain, mais pas des cigarettes...

### Procédure de déclaration d'un accident du travail

Si l'AT survient sur le lieu du travail : l'inscrire impérativement sur le registre santé sécurité au travail (RSST) disponible dans chaque unité (voir avec votre Agent de Prévention) et si possible avoir des témoins.

Si l'AT survient sur le trajet : la DG pourrait exiger un témoignage, donc ne pas hésiter à faire appel aux dispositifs de secours (pompiers, ambulance...)

L'accidenté (ou un témoin si l'accidenté est dans l'incapacité de le faire) signale l'accident au directeur d'unité. Il n'y a pas de délai légal mais il est plus prudent que l'employeur en soit informé au plus vite et de préférence dans les 24 heures par lettre recommandée/accusé de réception.

### ATTENTION : ne pas confondre la Fiche Info Accident (FIA) et la demande d'imputabilité au service.

La FIA est un outil interne à l'INRA et sert à l'amélioration de la prévention. La demande d'imputabilité au service est le document qu'il faut remplir pour déclencher la demande de reconnaissance en AT. Ce document est

disponible auprès des gestionnaires d'unité. A défaut le formulaire CERFA S 6200 est utilisable ([http://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/formulaires/S6200.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6200.pdf)). L'agent doit prendre contact avec le médecin de prévention.

Dans le cas d'une demande d'imputabilité au service il est nécessaire de fournir un certificat médical sous pli cacheté faisant le constat des lésions, des arrêts de travail et des éventuelles préconisations médicales (médecin traitant, service des urgences...). Si l'AT conduit à plus de 15 jours d'arrêt maladie une visite de reprise chez le médecin de prévention est obligatoire. Le dossier est instruit par la DRH qui prononce (ou non) la reconnaissance de l'imputabilité au service. Les commissions de réforme ne sont plus obligatoirement saisies sauf si l'employeur estime le dossier litigieux, ou s'il veut un avis fondé.

Dans le cas des personnels présents sur les sites INRA mais dont l'employeur n'est pas l'INRA (prestataires de cantine, de ménage, CDD ou CDI) la déclaration d'AT doit être envoyée à l'employeur (soit la structure qui verse le salaire).

---

## MALADIE PROFESSIONNELLE

Pour être considérée comme une maladie professionnelle, votre maladie doit figurer dans les tableaux des maladies professionnelles du Code de la Sécurité Sociale

<http://www.inrs-mp.fr/mp/cgi-bin/mppage.pl?state=1&acc=5&gs=&rgm=2>. Ces données concernent de nombreuses maladies tels que les cancers, les intoxications, les affections respiratoires ou cutanées, etc. Les tableaux déterminent également les conditions de travail (emploi de produits chimiques, répétitions de mouvements, etc.) dans lesquels la maladie doit apparaître. Toutefois

certaines maladies peuvent être reconnues comme des maladies professionnelles même si elles ne figurent pas sur ces tableaux lorsqu'il est établi qu'elles ont été directement causées par le travail habituel de l'agent.

### Procédure de déclaration d'une maladie professionnelle

En cas de suspicion de maladie professionnelle : votre **médecin traitant** doit établir un certificat médical stipulant qu'il considère que votre maladie est d'origine professionnelle. Vous devez ensuite en informer le médecin de prévention qui déclenchera la procédure de reconnaissance. **Cette étape est obligatoire.**

---

## CAS PARTICULIER DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

Dans le cas particulier d'arrêts de travail pour mal-être et souffrance au travail ne pas hésiter à demander à votre médecin traitant de spécifier sur le volet 1 du formulaire CERFA d'avis d'arrêt de travail (10170\*05) que l'arrêt est consécutif à une situation de souffrance au travail. Le volet

1 n'est pas destiné à l'INRA mais doit être gardé par l'agent et pourra servir ultérieurement à étayer un dossier de demande de reconnaissance. Au moment de la demande de reconnaissance en AT ou MP fournir sous pli cacheté un certificat médical et éventuellement la copie de ces arrêts maladie qui viendront appuyer le dossier.

---

## CONGE POUR ACCIDENT DE SERVICE OU MALADIE PROFESSIONNELLE

La reconnaissance de l'AT ou de la MP donne droit au versement de l'intégralité du traitement pendant l'arrêt de travail (y compris la prolongation) jusqu'à la reprise de fonction ou la consolidation, ainsi qu'à la prise en charge des honoraires et frais médicaux (y compris à la retraite).

Si une inaptitude définitive sans reclassement possible survient à la suite d'un AT ou d'une MP dont l'imputabilité au service a été reconnue, l'agent est mis à la retraite à

l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la mise en congé de maladie ordinaire, 3 ans après un congé longue maladie, 8 ans après un congé longue durée avec les 3 dernières années à demi-traitement.

Lorsque le congés maladie ne relève pas d'un congé longue durée mais est supérieur à 15 jours, la commission de réforme est consultée pour avis. La visite de reprise chez le médecin de prévention est obligatoire.

---

## RECOURS ET CONTESTATION DES AVIS EN CAS DE NON RECONNAISSANCE

L'INRA doit motiver son refus de prise en charge en FAIT et en DROIT. En cas de refus, l'agent peut faire une demande de saisine de la commission de réforme à son employeur. L'administration a alors trois semaines pour saisir la commission de réforme. Passé ce délai l'agent peut saisir directement la commission de réforme. Tous les courriers doivent être envoyés en lettre recommandée avec accusé de réception.

**La commission de réforme est départementale.** Elle est consultée sur l'imputabilité au service de la maladie ou de l'accident à l'origine d'un congé de maladie ordinaire, d'un congé longue maladie ou d'un congé longue durée sauf si l'administration reconnaît d'emblée cette imputabilité. L'agent peut être entendu aux audiences de la commission de réforme sur convocation de celle-ci. Dans ce cas, il peut se faire accompagner de la personne de son choix. En l'absence de convocation, s'il le souhaite, il présentera des observations écrites, des certificats médicaux ou demandera que soit entendue la personne de son choix.

**Le comité médical départemental** est une instance consultative d'appel des conclusions formulées par les médecins agréés lors des contre-visites demandées par l'administration.

**Le comité médical supérieur** est une instance consultative placé auprès du ministre chargé de la santé. Il peut être

consulté, à la demande du fonctionnaire ou de l'administration, en cas de contestation de l'avis rendu par le comité médical. La réglementation ne prévoit pas de délai pour contester les conclusions du médecin agréé et l'avis du comité médical. En pratique, les contestations doivent être formulées dès que les conclusions ou avis litigieux sont connus par l'agent.

**En dernier recours et surtout si le dossier ne comporte pas l'avis du médecin de prévention il y a matière à saisir le tribunal administratif.**

---

### PRÉCÉDENTS BULLETINS :

<http://www.inra.cgt.fr/actions/hygiene-securite/index.htm>

[Bulletin n°4](#) : Vos droits en matière de santé au travail

[Bulletin n°3](#) : Les revendications des Représentants du Personnel CGT-Inra au CHSCT

[Bulletin n°2](#) : Le droit de retrait à l'INRA

[Bulletin n°1](#) : Missions et fonctionnement du CHSCT

**Pour toutes questions relatives à vos droits en matière de santé au travail, n'hésitez pas à contacter vos représentants au CHSCT :**

**ILS SONT LÀ POUR VOUS INFORMER ET VOUS AIDER**

---

**Venez renforcer un syndicat de luttes : Adhérez à la CGT !**

**Syndicat National CGT-INRA** RN 10 – Porte de St Cyr 78210 Saint Cyr l'Ecole Tél : 01.39.53.56.56 Fax : 01.39.02.14.50

Mail : [cgt@inra.fr](mailto:cgt@inra.fr) Sites internet : <https://intranet.inra.fr/cgt/> et <http://www.inra.cgt.fr/>