

Accident au travail : des démarches

La question de la santé au travail s'est construite en lien avec les luttes pour les conditions de travail : le travail n'est pas censé rendre malade ou tuer. Les accidents survenus sur le lieu de travail doivent être pris en charge par l'employeur ainsi que leur prévention. Quelle place l'imputabilité au service occupe-t-elle dans cette bataille ?

Qu'est-ce qu'un accident de service ?

L'accident de service résulte « de l'action violente et soudaine d'une cause extérieure provoquant au cours du travail ou d'un trajet une lésion du corps humain » sur le lieu de travail ou sur le trajet.

La responsabilité de l'employeur est alors engagée, ce qui entraîne :

- la suppression du jour de carence,
- la prise en charge des frais engendrés à 100% par l'employeur,
- la non-limitation dans le temps : le CITIS (Congé pour invalidité temporaire imputable au service) est prolongé jusqu'à ce que l'agent-e soit en état de reprendre son service ou jusqu'à sa mise à la retraite pour invalidité.

Comment faire reconnaître un accident de service ?

- Envoyer son certificat médical initial dans les 48h (formulaire violet et non pas orangé).
- Envoyer le formulaire réglementaire dans les 15 jours suivant.

S'il est relativement évident à remplir en cas de blessures physiques, il peut être plus délicat de le faire pour des lésions psychiques, contacter la FSU-SNUipp Paris sans hésiter !

Il existe une dérogation au délai : si l'impact de l'accident de service n'est pas immédiatement décelé, la déclaration demeure possible pendant 2 ans à compter de l'accident mais doit être effectuée

dans les 15 jours de sa constatation médicale (certificat médical initial).

Ne pas utiliser sa carte vitale pour payer les frais car c'est à l'employeur de les régler, pas à la sécurité sociale !

Le rôle du conseil médical ministériel

Depuis 2019, un accident sur le lieu de travail est présumé imputable au service, sinon c'est à l'employeur de prouver le contraire, en particulier en convoquant l'agent-e devant un-e médecin expert-e. Puis il réunit le conseil médical ministériel en formation plénière (anciennement commission de réforme) composé de médecins, de représentant-es de l'administration et de deux représentantes du personnel, dont une de la FSU-SNUipp Paris. Normalement, 10 jours avant cette commission (qui siège une fois par mois), vous êtes invité-e à prendre connaissance de votre dossier directement ou par l'intermédiaire d'un-e représentant-e. Il est vivement conseillé de nous contacter pour nous donner tous les éléments pouvant aider à défendre votre dossier.

Ce conseil émet un avis que le Recteur valide ensuite.

L'importance cruciale du fait générateur

Un accident de service doit avoir un fait générateur : chute dans l'escalier, coup de la part d'un-e élève... Quand il y a un élément physique évident, la reconnaissance de l'accident est en général aisée. Qu'en est-il dans le cas de

conséquences psychologiques ? Il faut qu'il y ait un fait générateur qui soit datable et daté, et que la relation soit directe et certaine avec le travail, sans antécédent. Reconnaître un accident de service peut coûter cher à l'employeur, qui essaie donc de se défausser soit sur un état antérieur (le-la fonctionnaire a déjà fait une dépression par exemple), soit en arguant qu'il n'y a pas eu de fait accidentel (s'il est seulement écrit par exemple « grande fatigue liée à la présence d'un-e élève perturbateur dans la classe »).

Il n'est pas besoin de trop détailler le formulaire, mais il faut une date et un événement déclencheur : l'élève a lancé une chaise à travers la classe à tel moment, les parents ont écrit un mot insultant dans le cahier de liaison à telle date, l'enseignant-e a fait un AVC pendant une réunion très houleuse.

Le cas très particulier de l'épuisement professionnel

Dans le cadre de sa lutte pour une réelle amélioration des conditions de travail, la FSU-SNUipp Paris se bat pour une plus grande reconnaissance des accidents de service et maladies professionnelles. Cette lutte s'étend aujourd'hui pour la reconnaissance de l'épuisement professionnel (burn-out) comme accident de service ou maladie professionnelle. La problématique est la suivante : souvent, il est difficile de trouver un fait générateur, donc l'administration refuse la prise en charge arguant qu'il n'y a pas de fait accidentel. L'autre moyen de reconnaissance est

