

## CHSCTM (Rennes, 15 octobre 2019)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCT-M) s'est réuni à Rennes le 15 octobre 2019 sous la présidence de Patrick Soler, inspecteur général de l'agriculture. La CFDT était représentée par Martine Girard, Stéphanie Clarenc, Jean-François Le Clanche et Dominique Galland.

Ce CHSCT-M a été principalement consacré aux conditions de travail dans les abattoirs, au Brexit et au programme national de prévention des risques.

En introduction, il a été rappelé que le choix d'organiser à Rennes un CHSCT-M consacré en grande partie aux conditions de travail en abattoir fait écho au CHSCT-M du 23 juin 2010 (à Rennes également) qui a marqué le début de la prise de conscience et des réflexions sur les conditions de travail des agents en abattoir. En complément de ce CHSCT-M, une journée technique, consacrée à la rénovation et à la conception des chaînes d'abattage, était organisée le lendemain par l'Anact.

### **TMS en abattoir : « Douleurs en chaîne »**

La thèse d'Amandine Gautier, *Douleurs en chaîne*, a été co-financée par le CHSCTM. Elle étudie la problématique de la santé et la sécurité au travail des inspecteurs en abattoir, en intégrant l'ensemble des causes multifactorielles associées à cet enjeu. Elle montre comment s'est instauré le dialogue entre le geste de l'agent et le destin de la politique du contrôle sanitaire qu'il met en œuvre.

Cette thèse s'articule autour d'une réflexion sur le travail des agents, leur carrière et les politiques publiques mises en œuvre. Elle repose sur une première phase d'observation de 4 mois et demi dans différents abattoirs et sur une campagne d'entretiens semi-directifs (130 entretiens). Ce travail de terrain a permis d'objectiver les TMS par une approche sur le geste professionnel et la biomécanique afin d'identifier les solutions à apporter en matière de santé et de sécurité au travail. Après cette phase d'enquête, la recherche a porté sur les régulations apportées au regard des problématiques de santé au travail avec une approche multi-niveaux .

Il en ressort que l'inspection en abattoir repose sur un travail d'équipe dans un contexte usinier avec présence permanente de l'acteur privé. Au quotidien, les inspecteurs naviguent entre solidarité et division du travail dans le hall d'abattage, dans un contexte industriel où les cadences sont imposées par l'abattoir. Des compromis sanitaires entre l'État et le professionnel rendent difficiles

l'application des contrôles à réaliser par les inspecteurs.

Les maladies professionnelles et les TMS représentent une opportunité pour faire bouger les pratiques et trouver les bons gestes. Des régulations liées à la santé et à la sécurité au travail apparaissent ainsi sous différentes formes :

- régulations liées à l'emploi ;
- régulations organisationnelles ;
- régulations de métier.

L'étude de ces régulations fait apparaître un ensemble d'enjeux enchevêtrés à caractériser par une approche multi-niveaux (pratiques, communauté de travail et management), faisant appel à des univers théoriques multiples.

À ce contexte s'ajoute le poids de l'histoire de la politique du contrôle sanitaire en abattoir, qui génère une ambivalence permanente entre gestion des risques professionnels et délégation de l'inspection à l'abattoir, avec pour conséquence une faible capacité de négociation de l'État avec les abattoirs.

En conclusion, les TMS ont des origines multifactorielles liées aux gestes, aux conditions de travail, à l'environnement politique et professionnel, etc., sans oublier le contexte de mutation de nombreuses missions publiques dont la pérennité est remise en question. L'ensemble de ces dimensions est à intégrer dans la définition de la politique de santé et de sécurité au travail de ces agents.

Cette thèse a déjà permis des avancées dans le domaine des TMS en abattoir, avec la mise en place d'outils en ligne, des informations sur la reconnaissance des maladies professionnelles, une refonte des formations TSMA et enfin un plan d'action pour rendre attractifs les métiers en abattoir. Le MAA s'inscrit également dans la dynamique qui consiste à favoriser une diversité des missions des agents en abattoirs : il s'agit de les faire travailler à la fois sur chaîne et hors chaîne d'abattage. Certaines structures ont également développé la mise en place de gestes d'échauffement avant le démarrage du travail d'inspection. Le MAA finance également un cabinet d'ergonomie afin d'intégrer et de gérer les risques liés aux TMS dès la conception et/ou la rénovation des abattoirs. Enfin, dans le futur programme national de prévention, un axe spécifique est prévu pour approfondir les réflexions sur les TMS en abattoir.

Selon la CFDT, les protocoles cadres établis entre la DD(CS)PP et l'abatteur ont été insuffisamment mobilisés comme levier d'amélioration des conditions de travail en

abattoir. Ce point mériterait d'être approfondi afin que ces protocoles cadres deviennent des outils au service de la santé et de la sécurité au travail.

La CFDT partage l'importance à donner aux réflexions sur les TMS en abattoir. Elle demande, comme d'autres organisations syndicales, la mise en place régulière de journées thématiques sur les conditions de travail en abattoir, qui, en favorisant les échanges entre administration centrale, représentants du personnel, agents en abattoir et intervenants extérieurs, permettraient d'élaborer collectivement des améliorations en matière de santé et de sécurité au travail.

La CFDT rappelle également que les agents attendent souvent trop longtemps avant de déclarer qu'ils souffrent de TMS, par peur de ne plus pouvoir continuer à travailler en abattoir. Lorsqu'ils les déclarent, ces TMS se sont entre-temps transformés en maladies chroniques et ne peuvent dès lors plus être reconnus comme maladies professionnelles. L'alternance de travail sur chaîne et hors chaîne, qui permet de diversifier les tâches, est une piste de remédiation à étudier.

En conclusion, toutes ces actions liées à la santé et à la sécurité au travail doivent s'inscrire dans la démarche du document d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui doit associer la communauté de travail afin d'évaluer les risques sur le terrain et de définir un plan d'action permettant la mise en œuvre des mesures de prévention.

### **Conception et rénovation des chaînes d'abattage : quelles pratiques, quelles opportunités ?**

L'université Clermont-Auvergne a réalisé une étude sur la conception des postes de travail des agents du MAA dans le cadre de projet de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage. Cette étude a consisté à étudier 5 projets de conception et/ou de rénovation afin d'en retirer des préconisations pour la conduite de tels projets.

De manière générale, un projet de conception ou de rénovation des chaînes d'abattage peut être vu comme une opportunité de faire évoluer les pratiques. En effet, lorsqu'un projet démarre, il y a beaucoup d'opportunités de choix à faire, mais la connaissance du projet est faible. A contrario, plus le projet avance, plus il est compliqué d'avoir des opportunités pour influencer les pratiques.

Souvent, le MAA n'est pas associé à cette réflexion suffisamment en amont, quand les choix sont

encore ouverts et que sa capacité d'influer est majeure. À cette difficulté s'ajoute le fait que la maîtrise d'ouvrage délègue souvent ces choix à la maîtrise d'œuvre. Le rôle technique des maîtres d'œuvre est donc à renforcer afin d'épauler les choix politiques des maîtres d'ouvrage.

Le suivi d'un projet consiste en un travail d'échange entre les acteurs (maîtrise d'œuvre, maîtrise d'ouvrage et MAA) sur le cahier des charges et l'étude de plans de plus en plus détaillés. Un suivi régulier demande beaucoup de temps au MAA s'il veut pouvoir arbitrer les différents choix. Ces réflexions sont aussi l'occasion pour les agents du MAA de simuler l'augmentation de cadence de l'abattoir avec des groupes de travail ; on constate que les agents qui ont pris part à ces simulations s'adaptent plus facilement à la nouvelle chaîne.

Plus le MAA intervient sur l'ensemble des négociations, moins il y a de non-conformités à l'issue du projet.

En conclusion, la conduite de tels projets doit prendre en compte la nécessité d'associer de façon intense et active les agents aux réflexions sur leurs outils de travail et ce, dès le démarrage du projet. Les participants à ces réflexions doivent être outillés afin de poser les bonnes questions au bon moment. Il est également important de négocier les délais afin de se donner le temps d'analyser les différents scénarios. De même, les équipes locales impliquées sur ces projets doivent bénéficier d'un soutien permanent de la hiérarchie. Il est également recommandé de capitaliser les différentes expériences de collaboration et de se doter d'un réseau afin d'accroître la capacité d'influence sur les projets de conception.

La CFDT encourage l'administration à suivre ces recommandations, qui visent à donner au ministère une capacité d'influence maximale sur la maîtrise des risques professionnels. Le financement d'un cabinet d'ergonomie au moment de la conception ou de la rénovation traduit la volonté du MAA de s'inscrire dans une démarche de prise en compte préalable des risques TMS et représente une réelle opportunité d'amélioration des conditions de travail des agents en abattoir. Afin que ces projets soient couronnés de succès, il est important de trouver la bonne articulation entre tous les acteurs (professionnels, MAA, cabinet d'ergonomie, maître d'œuvre, maître d'ouvrage). Il apparaît donc évident pour la CFDT que le ministère doit se doter d'un réseau national afin de mutualiser les retours d'expérience et d'en dégager des bonnes pratiques de conduite de projet.

## **Espace de dialogue et de discussion (EDD) en abattoir : retour d'expérience**

La gestion d'un abattoir par une DD(CS)PP implique des particularités qu'il appartient à sa direction de s'approprier et de gérer, comme le montre l'exemple de la DDSCPP de la Marne, qui a la charge de deux abattoirs. L'abattoir de Vitry-le-François est spécialisé en bovins de boucherie et l'abattoir de Reims est consacré aux volailles ; ces deux abattoirs mobilisent 10 agents (8 à Vitry et 2 à Reims). À la DDSCPP, il a été convenu que la direction devrait se rendre régulièrement dans ces abattoirs pour en analyser les difficultés.

Les [espaces de dialogue \(EDD\)](#) ont été animés sur la base du [modèle C2R de l'Anact](#) (activité de travail et descriptions des tensions : changements, contraintes de travail, relation de comportement, valeurs et exigences) avec une définition concertée de la prise de note et de la rédaction du compte rendu. Par ailleurs, ces échanges ont donné lieu à une réflexion sur la clarification des termes liés aux sources de tension au travail (RPS, stress, burn-out...).

Les agents sont très rapidement devenus une force de proposition face aux situations soulevées. Des pistes d'actions ont pu être dégagées. Une des clés de succès des EDD est de conserver une posture d'égal à égal tout au long des échanges. Le fait d'échanger et de profiter des retours d'expérience des autres a été perçu comme très positif et a permis d'élaborer un plan d'actions.

[La CFDT encourage depuis de nombreuses années la mise en place des EDD](#) dans les structures afin de permettre un dialogue sur les conditions de travail dans un contexte d'échanges libres et non hiérarchiques. Les EDD sont ainsi complémentaires des réunions de service. La hiérarchie n'y étant pas présente, les problèmes soulevés sont abordés différemment. Ces instances permettent aux agents de faire des propositions d'amélioration et de participer activement à l'organisation de la structure.

La CFDT rappelle que les EDD sont adaptés lorsque les tensions restent raisonnables et que le dialogue reste possible. En cas de tensions trop fortes, il est nécessaire de recourir à d'autres formes de médiation.

Dans le contexte de réformes actuel, cette expérience montre l'intérêt des EDD comme outil de dialogue au sein des structures, permettant aux agents d'être des acteurs des réformes, condition nécessaire à leur réussite.

Cependant, la mise en place des EDD est souvent confiée à un prestataire externe ; le coût de cette intervention est un frein à leur développement dans les structures. Des

pistes doivent être étudiées afin que l'installation des EDD se fasse en autonomie au sein du MAA. Une des pistes pourrait être de former les assistants de prévention à la conduite des EDD.

Pour rappel, dans le cadre du CHSCTM, [les structures peuvent demander des crédits](#) pour mettre en place des actions de prévention.

### **Brexit : pour des conditions de travail à la hauteur !**

Les textes décrivant les conditions de travail des agents affectés dans un poste frontalier fonctionnant 24h/24h et 7j/7 ont été présentés lors de ce CHSCTM.

La CFDT et l'ensemble des organisations syndicales ont pris position **contre** ces textes, notamment en raison de l'impact prévisible de ces dispositifs sur la santé et la sécurité des agents.

La CFDT insiste notamment sur l'amplitude horaire des cycles : des journées et des nuits de 12 h en alternance, avec une charge de travail identique de jour comme de nuit. Ces cycles de travail associés au travail inhérent à l'inspection en poste frontalier génèrent des risques importants pour la santé des agents, à savoir :

- le **risque physique**. Les risques physiques en zone de fret sont nombreux, notamment du fait de la circulation des camions et des engins de manutention, auxquels s'ajoute le risque de chutes de marchandises à l'ouverture des camions. L'inspecteur est donc au cœur de cette activité intense lorsqu'il réalise les contrôles des marchandises ;
- les **risques de TMS**. Le travail en poste frontalier est physique. La réalisation des contrôles nécessite la manipulation permanente de marchandises. L'effort physique et les gestes répétitifs sur une telle durée accroissent les risques de développer des TMS ;
- la **charge mentale**. Les agents en poste frontalier sont en contact en direct avec des acteurs privés dont l'objectif est de pouvoir disposer de la marchandise le plus rapidement possible. Les contrôles aux frontières représentent donc une contrainte importante dans leur schéma économique qui peut conduire à des situations de tension importantes ;
- le **risque lié au travail de nuit et au rythme de travail**. Les études sont unanimes : le travail de nuit a des conséquences sur la santé humaine, notamment des troubles du sommeil en raison du dérèglement de l'horloge interne ;
- le **risque routier**. Il est maximal lorsque l'agent prend sa voiture pour rentrer chez

lui après 12 h de travail de nuit intense, d'autant plus lorsque la distance domicile-travail est importante.

Pour la CFDT, cette organisation du travail est inacceptable, comme le prouve [une étude de l'INRS](#) sur l'organisation du travail en 2 x 12 h :

*« Dans les entreprises, la mise en place de postes longs de 12 heures progresse. Forts de ce constat, des acteurs en santé et sécurité au travail ont réalisé une synthèse de leurs observations de terrain avec un travail bibliographique pour faire le point sur cette question. Les effets secondaires les plus documentés de ces postes longs comparés aux postes de 8 heures sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, d'accidents du travail et de trajet, des conduites addictives, des troubles musculosquelettiques et des pathologies du dos. De plus, les salariés exposés à ces horaires atypiques doivent réaliser un arbitrage entre leur santé et leur disponibilité familiale, et ceci fréquemment au détriment de leur santé. Cette organisation en postes longs ne devrait être adoptée que dans les cas d'absolue nécessité et en tenant compte de préconisations qui en limitent les effets négatifs. »*

### **L'administration reste impassible devant ces arguments et maintient les textes en l'état.**

Elle précise ce qui a été prévu :

- **suivi médical renforcé** des agents affectés en poste frontalier ;
- création d'un **comité de suivi des risques professionnels**, émanant du CTM et du CHSCT-M, sera chargé d'un suivi régulier de l'évolution des conditions de travail en poste frontalier. Un rapport sera présenté chaque année à ce comité . Pour la première année de fonctionnement, un bilan sera présenté au bout de 9 mois ;
- mise en place d'une **organisation en cas d'engorgement** lié à l'afflux de camions à contrôler ;
- visite des postes frontaliers par les **ISST**. La priorité est donnée aux Hauts-de-France du fait du travail de nuit. Cette visite doit permettre de vérifier les conditions d'accueil des agents, la mise en place de l'organisation du travail et l'intensité du travail de nuit, et de déterminer les mesures de prévention à mettre en place (EPI, risques chimiques...). Les autres postes sont moins prioritaires du fait d'un flux moindre.
- envoi d'un courrier aux DRAAF concernées pour qu'elles adaptent le **document d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) aux risques professionnels des postes frontaliers. Des crédits du CHSCTM pourront être mobilisés afin de mettre en place ces mesures de prévention ;
- inscription des risques professionnels liés au travail en poste frontalier comme « **risques prioritaires** » dans le programme national prévention (PNP) ;
- définition de **personnes-ressources** et de **conseillers de prévention** sur chaque site ;

- mise en place de **formations sur la santé et la sécurité au travail** (extincteurs, gestes qui sauvent, risques physiques en condition de travail de nuit, gestion de conflits) ;
- la mise en place de téléphones Dati (dispositif d'alarme pour travailleur isolé) est à l'expertise.

Par ailleurs, les risques de ce rythme de travail sur la santé des agents ont été confirmés par Jeanine Benoniel, médecin de prévention du ministère, qui précise également que les agents fragiles doivent être écartés (femmes enceintes, jeunes, parents de jeunes enfants, agents aidant des personnes malades...).

Pour la CFDT, ces mesures de prévention sont une première étape. Toutefois, aucune de ces mesures n'intègre réellement la prévention des accidents de trajet, des troubles du sommeil et des TMS qui sont les risques les plus importants. Ces mesures de prévention sont donc insuffisantes.

A noter qu'au démarrage du Brexit, la DGAL prévoit de mettre en place une « hotline » la nuit et les week-ends, animée par des agents volontaires. Certains agents ont reçu une proposition en ce sens.

La CFDT alerte sur le risque de conflit entre cette activité volontaire et l'activité principale de l'agent, susceptible d'entraîner des répercussions sur l'organisation de sa structure. Par ailleurs, aucune compensation financière n'est prévue à ce jour.

Les textes proposés prévoient les aménagements suivants :

- 2 pauses de 20 min et une pause méridienne de 45 min par période de 12 h ;
- une durée de travail annuelle de 1466 h au lieu de 1607 h, soit 70 jours et 70 nuits ;
- des indemnités de sujétion de nuit de 14,93 €/h pour les heures travaillées de 21 h à 6 h ;
- au minimum 2 dimanches non travaillés avec un jour consécutif (samedi ou lundi) toutes les 5 semaines ;
- 25 jours de congés par an avec 2 semaines consécutives imposées ;
- le travail du samedi et du dimanche n'ouvre pas droit à la récupération habituellement prévue (50 % du temps de travail le samedi et 100 % le dimanche).

Selon la CFDT, ces aménagements, même s'ils reposent sur des bases légales, sont insuffisants et restent contraignants, notamment pour les congés en dehors des périodes de repos. Par ailleurs, elle estime que les dégâts sur la santé et sur la vie familiale



introduits par ces cycles ne pourront jamais être comblés par quelque compensation que ce soit.

## **Programme national prévention (PNP) 2019-2022**

Une université d'été de la prévention, regroupant les acteurs représentatifs du ministère, a permis de définir des axes de travail pour ce PNP, qui a été élaboré par les ISST en concertation avec les organisations syndicales puis validé par la secrétaire générale et son adjoint.

Le PNP comprend 4 axes qui s'alimentent les uns les autres.

### **• 1<sup>er</sup> axe : pilotage de la prévention**

Il est nécessaire de renforcer le rôle du DUERP dans le pilotage de la santé et de la sécurité au travail ; de mettre à disposition des acteurs de prévention les données du terrain, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; de communiquer sur la prévention des risques professionnels.

### **• Axe 2 : prévention primaire et culture de sécurité et de prévention**

Le MAA a déjà mis en place des outils pour développer une culture commune de la prévention des risques professionnels. On peut citer le « *serious game* » « [Tous Caps](#) », proposé par les sapeurs-pompiers. Le PNP a également pour objectif de prioriser la formation à la sécurité des nouveaux agents. Enfin, dans le cadre de la [circulaire du 2 octobre 2018](#) relative à la généralisation auprès de l'ensemble des agents publics des formations aux gestes de premiers secours, la formation « premiers secours » (gestes qui sauvent) sera déployée dans l'ensemble des structures du MAA avec l'objectif de 100 % des agents formés.

Par ailleurs, dans le cadre de la prévention primaire, 6 risques professionnels ont été sélectionnés : risques en situation pédagogique et chantiers paysagers, RPS, risques chimiques ([Seirich](#)), risques routiers, TMS en abattoir, risques en poste frontalier-Brexit.

### **• Axe 3 : qualité de vie au travail et management du travail**

Cet axe a pour objectif de renforcer, au sein du MAA, le rôle du manager de proximité, les collectifs de travail et le dialogue entre les agents, la prévention des RPS, la prévention des violences au travail.

### **• Axe 4 : systèmes d'acteurs et dialogue social**

Il s'agit de professionnaliser les assistants et conseillers en prévention, de conforter les ISST et mobiliser plus fortement les membres de CHSCT et CoHS.

Selon la CFDT, la qualité de vie au travail reste un des enjeux majeurs des multiples réformes à venir. Il est donc important pour l'ensemble de la communauté de travail de voir cet axe reconnu comme prioritaire. Elle rappelle l'intérêt des espaces de dialogue et de discussions pour permettre le dialogue entre les agents.

Le développement de la culture de prévention des risques professionnels est essentiel pour le bon déroulement des missions du MAA, qui relèvent d'une technicité importante. La CFDT insiste également sur la formation de tous les acteurs managers ainsi que des participants aux instances telles que les commissions de réforme.

### **Conséquences de l'incendie de l'usine Lubrizol**

Suite aux inquiétudes des agents concernant les conséquences de l'incendie de l'usine Lubrizol et en l'absence d'un médecin de prévention dans ce secteur, Jeanine Benoniel, médecin de prévention de l'administration centrale, s'est déplacée à Rouen. Elle y a rencontré une dizaine d'agents. Un bilan sanguin a été demandé pour deux de ces agents. Un autre bilan sanguin sera nécessaire dans 6 mois afin de suivre l'évolution de l'exposition.

La CFDT reconnaît l'intérêt d'un suivi spécifique de ces agents. Elle insiste pour qu'une solution soit trouvée pour pallier l'absence de médecin de prévention à Rouen.

### **Cellule discrimination**

La [cellule discrimination](#) prend désormais en compte les violences sexistes et sexuelles, le harcèlement et la violence au travail. La sollicitation de la cellule discrimination se fait désormais en deux temps.

Pour davantage de neutralité et pour obtenir une expertise spécialisée, le premier temps est externalisé pour la partie recueil et diagnostic de la situation. L'IAPR, institut qui regroupe des psychologues du travail et permet l'accompagnement des agents en souffrance au travail, recueille la demande par mail ou par téléphone. Il procède à un premier diagnostic de la situation afin de déterminer s'il s'agit d'une discrimination ou d'un autre sujet comme le harcèlement au travail.

Dans un deuxième temps, en cas de discrimination, de violences sexistes ou sexuelles ou encore de harcèlement, l'agent est orienté vers « Allo Discrim », un cabinet d'avocats qui va qualifier de façon juridique la situation et donner un appui et un conseil sur les voies de recours possibles.

Dès lors que la remédiation avec « Allo Discrim » ne produira pas ses effets, le SRH prendra le relais et tentera de trouver une solution. Si la situation ne se résoud pas, le bureau d'action sanitaire et sociale (BASS) mettra en place un comité interdisciplinaire, qui se réunira une fois par mois.

La note de service sera actualisée en fonction de ces nouveaux éléments.

La CFDT se réjouit de cet élargissement du champ d'intervention de la cellule discrimination, qui assure désormais une meilleure prise en charge de nombreux cas de souffrance au travail. En tant qu'organisation syndicale, la CFDT accompagne les agents dans ces démarches avec l'objectif de trouver une solution acceptable pour l'agent. Malheureusement, dans de nombreux cas, la solution proposée est le déplacement de l'agent, victime, dans un autre service ou un autre structure, ce qui n'est pas la meilleure solution. La CFDT restera vigilante et pourra intervenir lorsque la solution proposée n'est pas favorable à l'agent.

### **Statistiques des accidents du travail et des accidents de service**

Entre 2017 et 2018, le nombre d'accidents est passé de 143 à 188 (hors administration centrale). Cette augmentation est liée à une augmentation non pas des accidents, mais de leur déclaration dans les structures.

L'analyse des données montre que les accidents de mission ont un éventail assez large (déplacement, chutes, accidents liés aux animaux...). Les accidents de trajet les plus nombreux sont des accidents de voiture ou des glissades ; pour les accidents de travail, ce sont les glissades et les chutes qui sont les causes les plus fréquentes. À noter que les accidents majoritaires se sont produits en abattoir (30) et en établissement technique (26).

Une sensibilisation des agents d'administration centrale aux accidents de trajet a été réalisée. Le travail se poursuit avec la Dicom afin d'élargir le spectre des agents à sensibiliser.

On peut noter que le taux d'accidents du travail au MAA est très bas (188 cas pour 30 000 agents). Cependant, ce faible taux est lié à l'absence d'enregistrement et de transmission des informations, qui masque une réalité sans doute plus élevée.

La CFDT souligne ce manque de remontée des accidents du travail. Elle insiste sur le fait qu'il est important de déclarer tout accident du travail, même s'il apparaît de prime



**SPAGRI**

**Syndicat des personnels du ministère de l'Agriculture**  
Administration centrale, DRAAF, DDI, Anses, Inao, IFCE, Infoma, Irstea, CNPF

abord sans gravité. En effet, les accidents du travail constituent une source d'information essentielle pour détecter les situations à risques et y remédier. De plus, les conséquences ultérieures d'un accident non déclaré peuvent être dramatiques pour l'agent concerné, qui ne sera pas couvert et donc pas indemnisé.