Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Comité médical "imputabilité" accident travail hopital APHP

Par jeanne N

Bonjour à vous,

je vous écris pour savoir si un comité médicale de l'APHP puisse examiner le dossier d'un AT pour en vérifier "l'imputabilité ", malgré l'avis positif du médecin statuaire et du médecin du travail. Il s'agit d'un "accident de travail" survenu il y a plus d'un an non reconnu jusqu'à ce jour, suite à l'agression physique d'une salariée Mme L par une autre sur son lieu de travail ayant donné une plainte à la police, dans un contexte d'harcèlement morale et de menace de mort. Pour information, cette convocation a été reçu par courrier postale en lettre simple le 4 mai pour un convocation le 14 mai sans précision de l'heure + jours fériés.
Il est stipule de demander d'être représenter par un représentant du personnel à choisir dans une liste fournie attenante à ce courrier, et d'une tiers personne et si besoin MME L en personne à moins de 10 jours de ce comité.

Est ce légale de se réveiller à plus d'un an des faits et d'informer d'une convocation à moins de 10 jours par lettre simple?
A quoi correspond ce comité et quelles personnes le représentent (médecin, Drh ;... autre) ,

Merci d'avance pour vos réponses et conseils

Bien à vous .

Jeanne N.

Par kang74

Bonjour

Je n'ai pas compris votre statut, ni s c'est bien le comité médical qui vous convoque et dans quel cadre (AT ou harcelement moral ?)
Dans quel position êtes vous (arret) ?
Qu'a donné la plainte ?
Je n'ai pas compris non plus si vous aviez au préalable signalé la situation d'harcèlement à votre hiérarchie .

Si le cadre légal permet à l'administration de rendre son avis dans les 5 mois , rien ne l'y oblige .

Par jeanne N

Bonjour Kang 74,

je vous remercie de votre début de réponse.
Je suis l'amie/collègue (ancienne soignante en psychiatrie) et témoin de l'harcèlement de Mme L (titulaire de la fonction publique) par Mme X (également titulaire)pour lequel une fiche évènement agression (Osiris) a été réalisé par Mme L, relatant le harcèlement et les agressions verbales (insultes, menaces de mort) le 17/03/23.

j'ai assisté à 2 reprises à deux scènes de Mme X à l'égard de Mme L, au cours desquelles elle tenait des propos insultants et menaçants dans une thématique délirante venant signer une décompensation paranoïaque et en l'occurrence une certaine souffrance.

Inquiète pour ma collègue Mme L, j'en ai référé à la cadre et du chef de service de l'unité en leur signifiant qu'il fallait

agir car il y avait un risque de passage à l'acte de Mme X sur ma collègue.

Rien n'a été fait de la part des responsables de service ni de la direction.

Ce qui devait arriver arriva, le 17/04/23 1 mois après la fiche d'incident Osiris, Mme L s'est fait agresser physiquement par MME X en guet apens à l'extérieur à l'entrée du service où les cameras de surveillance hélas ne fonctionnaient pas. Elle pour l'instant pas de nouvelle de la plainte.

Ce jour, MME L en état de choc, en a fait part à sa cadre de service pour déclarer un accident de travail puis le jour même a porté plainte puis a été arrêté médicalement consécutif à cet agression où les responsables de services n'ont pas agit . MME x a été mise en congés juste après l'agression, pas de mise a pied puis a retravaillé au sein du service puis déplacer dans un autre hôpital en septembre dernier.

Mme L a été reçue dans les mois suivants son agression par le médecin de la médecine statuaire qui a émis un avis positif sur son AT. elle n'a jamais reçu le document attenant à cette décision malgré ses relances.

Elle a quitté l'hôpital APHP pour autre établissement publique par voie de mutation en été 2023.

Puis aujourd'hui, elle reçois en lettre simple le 4/05/24 une convocation à cette commission 14/05/24 à 10 jours de la date en pleine semaine de jours férié a plus d'un an de l'agression et sans préciser l'heure.

Est ce légal ? qui siège à cette commission ?

Ma collègue souhaite être présente moi également et un représentant syndical qui dit que cela est perdu d'avance !!!!

j'avoue être consternée par cette situation complètement folle où "la victime va être jugée"

Merci d'avance pour vos réponses

Par kang74

Donc si je comprends bien Madame L n'a jamais fait état d'harcèlement à son encontre avant cet evenement, qui a eu lieu après les heures de services et à l'extérieur du lieu de travail , même si dans l'enceinte de celui ci ?

" soignante" cela veut tout dire et rien dire : vous êtes en capacité de dresser un diagnostic ?
Attention quand on utilise certains propos ...
Attention à l'usage des fiches osiris , qui ne servent pas à faire remonter un tel problème puisqu'on ne peut pas désigner des personnes nommément (vous imaginez sinon le nombre de dénonciation calomnieuse à traiter ???)
Les fiches de signalement ne comprennent aucune rubrique d'identification des personnes susceptibles d'être à l'origine des incidents. En outre, une information rappelant qu'aucune mention d'une personne nommément désignée ne doit apparaître dans le champ de texte libre est inscrite dans l'application, à côté de ce champ.
Un rôle de filtre est assuré par le gestionnaire de risques qui veille au caractère objectif, pertinent et non excessif des données collectées
En résumé le problème n'a jamais été remonté parce que l'interessée n'a rien fait, parce que vous avez fait ne sert à rien .

Quand on est harcelé, on le fait valoir clairement .

Quel est l'objet de cette convocation ?

Parce que vous parlez de " jugement", vous parlez de " perdu d'avance" mais on ne sait pas de quoi on parle .

Et il y a un élément contradictoire entre le fait de porter plainte contre Madame X et le fait de vouloir rendre responsable sa hiérarchie cet evenement .

Madame X faisant l'objet d'une plainte, il ne serait pas non plus convenable qu'elle fasse l'objet de sanction avant d'avoir le rendu de la plainte (au bout d'un an, y a un problème)
Non aucun employeur ne peut sanctionner un salarié, sans avoir en main des élements probants inattaquables : d'autant plus quand il s'agit de fonctionnaire.
Je comprends votre point de vue, mais vous êtes l'amie de L, L n'a fait aucune démarche avant cet événement et vous ne connaissez pas la position de X (qui elle aussi a peut être des arguments)
Par de là, si vous n'êtes pas conviée à ce comité, je ne vois pas bien ce que vous voulez y faire .
Ni le syndicat s'il n'est écrit nulle part que votre amie puisse être accompagnée.

M'enfin au niveau des délais, sachant en plus qu'il y a une plainte, rien à dire .

Je rappelle qu'un fonctionnaire peut être sanctionné pour des faits qui datent de 3 ans , et qu'une plainte rallonge d'autant le délai ...

Par kang74

Autre question, qui a son importance .
Elle a porté plainte pour quoi ? Il y a un certificat médical pour le calcul d'ITT , y a des témoins ?

Non parce que si elle a géré la plainte, comme la situation de harcèlement, elle a quand même du souci à se faire ...

Par jeanne N

Bonjour Kang 74,

Ma collègue a prévenu via la fiche "évènement agression" avec une autre collègues, de menaces et insultes réitérés 1 mois avant l'agression physique, document qui a été pris en charge par la direction du personnel.
Elle a également le jour de l'envoi de cette fiche, informée la cadre de service sur les agissements de cette collègue par mail. Donc elle a bien agit et prévenue avant d'être agressée.

Etant témoin à 2 reprises, j'ai pu constater qu'il y avait 2 personnes en souffrance l'une avec des propos délirants, violent et menaçant contre une autre collègue en grande détresse. j'ai donc prévenu la cadre de service et j'ai écrit à mon chef de service qui est lui-même psychiatre.
Je ne fais pas de diagnostic sur mes collègues mais vis-à-vis de mes patients. Cependant toute personne même non soignantes, peut voir et comprendre qu'une personne a un gros problème avec des propos menaçants et dangereux vis-à-vis d'une autre personne notamment avec un discours interprétatif et délirant .
En ce qui concerne la plainte, il s'agit de violences volontaires avec menaces réitérées, il n'y a pas eu de réquisition pour les unités médicaux judiciaires car la police était trop débordée. En effet, ayant travaillé dans ce domaine ce délai est courant.

L'agression a eu lieu durant ses heures de travail devant l'entrée de son service.

la convocation concerne un comité médicale statuant sur l'imputabilité de l'AT.

Je ne préfère pas dévoiler ma profession pour que le récit de cette situation reste la plus anonyme.

en ce qui concernent les témoins ,par peur ils n'ont pas souhaiter s'exprimer

---
Par kang74

On peut faire constater son état par tout medecin pour la plainte , notamment pour les ITT .
Même si on peut faire réviser ces ITT .
C'est important de savoir ou la plainte en est, niveau délai c'est quand même bizarre qu'il n'y ait aucune nouvelle .

Le risque est le classement sans suite et donc le fait de se retrouver avec une dénonciation calomnieuse .

M'enfin cela n'a rien à voir avec la convocation qui concerne donc votre amie, et je ne vois pas bien comment un comité médical pourrait sanctionner votre amie !!(vous avez de drôles d'idées ...)
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18085]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F18085[/url]

Par de là, il va falloir raison garder, histoire de ne pas nuire à la démarche de votre amie puisque cette convocation est tout à fait normale dans le cadre d'un citis ou d'une imputabilité au service (reconnu ? Contesté? : il faut quelle fasse une chronologie CLAIRE)

Même si cela ne présume pas de leur décision , décision qui peut avoir besoin d'éléments supplémentaires, comme une enquête, comme une expertise psy, si c'est les seules lésions que votre amie a fait valoir (je préfère vous avertir, histoire de n'y pas voir autre chose que le processus normal)

Pour ce qui est de la situation d'harcèlement le problème a été résolu puisque les deux personnes ne travaillent plus dans les mêmes établissements .
Et s'il y a sanction un jour (comme déjà dit, y a le temps), vous ne le saurez pas, car si la victime a le droit d'être

protégée , elle n'a aucun pouvoir de sanction ou d droit à l'information à ce sujet .

Pour le bien de votre collègue, je ne peux que conseiller qu'elle soit accompagnée par un représentant d'un syndicat qui s'y connait (= a déjà accompagné des agents devant ce comité dont il a compris la fonction) et qui ne trouble pas celle ci en y mettant un affect qui n'a pas lieu d'être (concretement pas vous ...)
Dans le lien joint, cela explique ce qu'elle peut amener au sujet de cet AT et que votre amie peut demander d'avoir accès à son dossier médical (recommandé dés lors)

Par jeanne N

bonjour KANG 74?

Merci beaucoup de votre temps durant ce jour férié.
il es prévu comme je vous l'ai dit précédemment qu'un représentant syndical sera présent mais est défaitiste concernant ce type de commission.

Elle va se renseigner concernant la suite de sa plainte.

Je n'ai pas évoqué de sanction concernant ce comité mais plutôt il s'agit d'une aberration car la médecine statutaire a émis un avis positif.

Pour information , elle a eu un certificat médical de son médecin généraliste post agression, ainsi qu'une incapacité temporaire de la médecine du travail et une attestation de suivi de la psychologue du personnel.

pourriez-vous me dire comment elle pourrait obtenir son dossier administratif et médical avant cette commission ?

Mille mercis à vous.

Par kang74

Alors si le représentant des syndicats dit que ce comité est une aberration alors que c'est la procédure normale en cas d'accident du travail ou de fait imputable au service, il faut en trouver un autre... vraiment .

Pour information , elle a eu un certificat médical de son médecin généraliste post agression, ainsi qu'une incapacité temporaire de la médecine du travail et une attestation de suivi de la psychologue du personnel.

Ben oui, mais dans la fonction publique c'est le comité médical qui est consulté dans le contexte et qui donne un avis.
Avez vous lu le lien donné ???
Qu'elle amène ce qu'elle a , même si le comité a surement déjà tous ces élements .
M'enfin soit y a des lésions à faire valoir, soit pas (et s'il y en a, c'est par le biais d'une expertise psy que cela se jouera ... chacun son job et sa fonction là aussi)

Ben c'est justement le comité médical qui a son dossier médical ...
Il faut le demander à la CADA je pense (mais un representant de syndicat avisé doit connaitre à minima celà et vraisembleblement le nom de l'interlocuteur)
Après si medecin du travail et agréé lui ont déjà donné leurs conclusions, elle ne va rien y trouver de plus .

Par jeanne N

merci beaucoup à vous !!!!!