

Agression envers soi-même

2 - Automutilation

Malveillance envers les biens

1 - Dégradation

Autre

Informations complémentaires

Description des faits et gestes des acteurs en respectant la chronologie des faits *

MME S. ETAIT TRES AGITEE CE MATIN ALORS QU ELLE AVAIT EU SON TRAITEMENT NEUROLEPTIQUE ELLE EST CONTENUE AU LIT ET ELLE ETAIT ASSISE AU BORD DE SON LIT DONC JE SUIS ALLEE LA VOIR ET JE LUI AI PROPOSE MON AIDE POUR SES SOINS CORPORELS ELLE ACCEPTE PUIS ELLE PART DANS UN DELIRE DE PERSECUTION ELLE DIT QUE JE LA VOLE QUE JE LUI VEUT DU MAL ELLE S'AGITE ET ME DONNE UNE CLAQUE POURTANT JE PEUX VOUS DIRE QUE JE SUIS UNE PERSONNE CALME TOUTES LES TECHNIQUES DE SOINS SONT APPLIQUEES MAIS MME EST DANS SON DELIRE NOUS LA METTONS EN SECURITE SUR SON FAUTEUIL ET NOUS SORTONS DE LA CHAMBRE CAR NOTRE PRESENCE L'AGITE ELLE HURLE APPELER LA POLICE PENDANT UNE HEURE DIT QUE L'ON VEUT LA METTRE EN ISOLEMENT ELLE FINIT PAR SE CALMER MAIS EST ENCORE PERSECUTEE

Dans le cas où un patient est impliqué, estimez-vous que son comportement est lié à sa pathologie ou à son état de santé ?

1-Oui

Avez-vous demandé de l'aide ? *

1-Oui

à qui ? A UNE ASD

Type d'aide apportée

CONTENANCE POUR EVITER DES COUPS ET AIDE POUR LA MOBILISATION

Qui avez-vous prévenu ? *

1 - Cadre de santé ou de proximité

Autre personne prévenue

La situation était-elle prévisible ?

1-Oui

Y avait il eu des situations antérieures comparables ?

TOUS LES JOURS

Y a t il eu des dommages subis ?

**Avez-vous l'intention de faire un
Accident Travail ?**

2-Non

**Bénéficiez-vous d'un Accident de
Travail ?**

2-Non

Dépôt de plainte

2-Non

Intervention de la police ?

2-Non

Suivi et commentaire

**Commentaires "Bureau Conditions de Travail" (conseillers conditions
de travail, psychologue,...)**

PJ

Commentaires "Médecine du travail"

PJ

Commentaires "Direction de l'établissement"

PJ

Commentaires "Service de sécurité"

PJ

Commentaires "Direction des Soins"

PJ

Commentaire "Médecin"

PJ

F/ S/-----
10 rue de la
21000 DIJON

MONSIEUR LE DIRECTEUR
HOPITAL CLAUDE BERNARD
I
21000 DIJON

Dijon, le 10/09/2016

Objet : signalement d'un comportement inapproprié d'un soignant

Monsieur le Directeur,

Je tenais, au nom de ma mère, à vous faire part du comportement inapproprié d'un membre du personnel soignant du service de soins de suite et de réadaptation gériatrique de votre établissement, en l'occurrence d'une infirmière.

Le 1er septembre dernier, Madame Odette S....., ma mère, a subi une intervention chirurgicale. Elle a été traitée par l'équipe du Professeur R..... Cette intervention a été réalisée avec succès et nous vous en sommes reconnaissants. Tout a été fait dans les meilleurs délais pour permettre le succès de l'opération. C'est malheureusement dans les suites opératoires que nous avons des griefs à vous formuler.

Ma mère est une personne âgée (77 ans) très diminuée : elle souffre d'une leucémie myéloïde chronique et des suites de diverses pathologies lourdes. Vous pourrez le constater par le suivi dont elle est l'objet par les docteurs R..... et P..... depuis 20

7 jours à peine après son intervention, alors qu'elle était tout juste en mesure de tenir debout, une infirmière l'a obligée à se lever pour ramasser sa protection et éponger le sol souillé. Si elle porte des protections c'est qu'elle se déplace difficilement. Malgré son état de faiblesse, ma mère s'est exécutée car elle respecte les prescriptions du personnel hospitalier. Ce n'est qu'une fois rentrée chez elle qu'elle nous a relaté cet incident. Je ne peux user des termes médicaux idoines pour décrire son état pathologique mais en aucun cas elle n'aurait dû se lever et s'exécuter. Elle a failli chuter car elle avait été opérée quelques jours auparavant et était encore très affaiblie. Même la colocataire de chambre a signalé à l'infirmière que ce n'est pas à la malade de réaliser le nettoyage.

Il est tout à fait anormal que cette infirmière outre passe ses fonctions et mette ainsi un malade dans une situation risquée. Ma mère n'était pas dans un état pour rester debout si longtemps mais elle y a été contrainte ! Il s'agit, à nos yeux, d'une forme de maltraitance sur une personne âgée diminuée, fragile et déstabilisée par la lourdeur de ses traitements.

De plus, lors de la sortie, il n'y a pas eu de chaise roulante pour la conduire jusqu'à notre véhicule. C'est la 2^{ème} fois que cette situation se reproduit, en espérant qu'il n'y en ait pas d'autre. Si cela venait à se reproduire, nous ferons appel à un VSL pour réaliser le transfert.

Une chaise roulante coûte moins cher à la collectivité qu'un équipage d'ambulance...

Nous ne mettons pas en cause l'ensemble de l'équipe soignante et nous profitons de cette lettre pour lui témoigner à nouveau notre gratitude. Néanmoins, nous avons relevé les dysfonctionnements ci-dessus relatés dont notre mère a été victime. Nous avons opté pour un signalement écrit à la hiérarchie hospitalière car une réclamation de « vive voix » nous aurait certainement desservis... Vous savez le fameux « *Syndrome méditerranéen* ».

J'espère que cette réclamation sera prise en considération pour que les protocoles de soins soient pleinement respectés. Le cas échéant, nous serons contraints de signaler ces faits au Défenseur des droits. Nous ne voulons pas en arriver là et souhaitons simplement que soient rappelées certaines règles concernant la dignité des patients.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, je vous prie d'agréer, Monsieur le Directeur, l'expression de ma considération distinguée.

. S

N° 13MA04688

Inédit au recueil Lebon

9ème chambre - formation à 3

M. P...., président

M. A...., rapporteur

M. R...., rapporteur public

SCP - AVOCATS, avocat

lecture du vendredi 19 décembre 2014

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Texte intégral

Vu la requête, enregistrée le 5 décembre 2013, présentée pour Mme B..., demeurant..., par la SCP avocats ; Mme B... demande à la Cour : 1°) d'annuler le jugement n° 1200094 du 3 octobre 2013 par lequel le tribunal administratif de Nîmes a rejeté sa demande tendant à l'annulation de la décision du 7 novembre 2011 de la directrice de l'EHPAD "Résidence" lui infligeant une sanction d'exclusion de fonction de deux ans, dont dix-huit mois avec sursis ; 2°) de mettre à la charge de l'EHPAD "résidence....." une somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative ; Vu les autres pièces du dossier ; Vu le code de justice administrative ; Les parties ayant été régulièrement averties du jour de l'audience ; Après avoir entendu au cours de l'audience publique du 28 novembre 2014: - le rapport de M. A....., premier conseiller, - les conclusions de M. R..., rapporteur public, 1. Considérant que le 7 novembre 2011, la directrice de l'EHPAD "Résidence" a infligé à Mme A...B..., aide-soignante de classe normale, la sanction de l'exclusion temporaire de deux ans assortie d'un sursis de 18 mois ; que Mme B... relève appel du jugement par lequel le tribunal administratif de Nîmes a rejeté sa demande d'annulation de cette décision ; 2. Considérant en premier lieu que Mme B... reprend en appel le moyen tiré de ce qu'elle n'aurait pas commis de faute de nature à justifier une sanction ; qu'il y a lieu d'écarter ce moyen par adoption des motifs retenus par les premiers juges ; 3. **Considérant, en deuxième lieu, qu'eu égard à la fois, à la gravité des faits de maltraitance qui lui sont reprochés et à celle de ses différents manquements à ses obligations professionnelles, qui concernent notamment des questions d'hygiène et d'exécution des consignes dans ce domaine particulièrement sensible en milieu médical, Mme B... n'est pas fondée à soutenir que la sanction d'exclusion temporaire de deux ans assortie d'un sursis de six mois, prononcée à son encontre par la directrice de l'établissement, aurait été disproportionnée à ces faits ;** 4. Considérant qu'il résulte de ce qui précède que Mme B... n'est pas fondée à soutenir que c'est à tort que, par le jugement attaqué, le tribunal administratif de Nîmes a rejeté sa demande ; Sur les frais exposés et non compris dans les dépens ; 5. Considérant que, dans les circonstances de l'espèce, il y a lieu de mettre à la charge de la requérante, sur le fondement des dispositions de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, une somme de 1 000 euros au titre des frais exposés par l'EHPAD "Résidence ..." et non compris dans les dépens ; que ces dispositions font obstacle à ce qu'une somme soit mise sur leur fondement à la charge de l'EHPAD "Résidence ...", qui n'est ni la partie perdante ni la partie tenue aux dépens au titre des frais exposés par la requérante et non compris dans les dépens ; D E C I D E : Article 1er : La requête de Mme B... est rejetée. Article 2 : Mme B... versera à l'EHPAD Résidence... une somme de 1 000 (mille) euros sur le fondement de l'article L. 761-1 du code de justice administrative. Article 3 : Le présent arrêt sera notifié à Mme A...B... et à l'EHPAD "Résidence". ""2N° 13MA04688

Cour Administrative d'Appel de Bordeaux

Considérant que Mlle Nadine X, agent de service hospitalier qualifié en poste au Centre d'accueil pour personnes âgées de, géré par le Centre intercommunal d'action sociale de, a été révoquée, (...) au motif qu'elle aurait, le 23 août 2005, porté des coups à une pensionnaire âgée et impotente à qui elle donnait sa toilette ;(...)

Considérant qu'il ressort des pièces du dossier et notamment des nombreux témoignages recueillis par la gendarmerie à l'occasion des poursuites pénales engagées contre Mlle X, que si cette dernière ne peut être convaincue d'avoir volontairement porté des coups à la pensionnaire dont elle faisait la toilette et avoir ainsi commis sur elle des actes de maltraitance, les blessures constatées sur la vieille dame centenaire après la toilette que lui avait donnée l'intimée, ne peuvent avoir d'autre cause que des gestes de réaction de Mlle X au comportement certes agressif, rétif et connu de tous, de cette pensionnaire démente qui l'avait mordue, mais qui, dans les circonstances de l'espèce, doivent être regardés comme inappropriés de la part d'une professionnelle, chargée par l'article 11 de son statut issu du décret du 18 avril 1989 (...)

I.-A raison de ses fonctions et indépendamment des règles fixées par le code pénal et par les lois spéciales, le fonctionnaire ou, le cas échéant, l'ancien fonctionnaire bénéficie, dans les conditions prévues au présent article, d'une protection organisée par la collectivité publique qui l'emploie à la date des faits en cause ou des faits ayant été imputés de façon diffamatoire.

II.- Sauf en cas de faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la responsabilité civile du fonctionnaire ne peut être engagée par un tiers devant les juridictions judiciaires pour une faute commise dans l'exercice de ses fonctions.

Lorsque le fonctionnaire a été poursuivi par un tiers pour faute de service et que le conflit d'attribution n'a pas été élevé, la collectivité publique doit, dans la mesure où une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions n'est pas imputable au fonctionnaire, le couvrir des condamnations civiles prononcées contre lui.

III.- Lorsque le fonctionnaire fait l'objet de poursuites pénales à raison de faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle détachable de l'exercice de ses fonctions, la collectivité publique doit lui accorder sa protection. Le fonctionnaire entendu en qualité de témoin assisté pour de tels faits bénéficie de cette protection. La collectivité publique est également tenue de protéger le fonctionnaire qui, à raison de tels faits, est placé en garde à vue ou se voit proposer une mesure de composition pénale.

IV.- La collectivité publique est tenue de protéger le fonctionnaire contre les atteintes volontaires à l'intégrité de la personne, les violences, les agissements constitutifs de harcèlement, les menaces, les injures, les diffamations ou les outrages dont il pourrait être victime sans qu'une faute personnelle puisse lui être imputée. Elle est tenue de réparer, le cas échéant, le préjudice qui en est résulté.

Lorsqu'elle est informée, par quelque moyen que ce soit, de l'existence d'un risque manifeste d'atteinte grave à l'intégrité physique du fonctionnaire, la collectivité publique prend, sans délai et à titre conservatoire, les mesures d'urgence de nature à faire cesser ce risque et à prévenir la réalisation ou l'aggravation des dommages directement causés par ces faits. Ces mesures sont mises en œuvre pendant la durée strictement nécessaire à la cessation du risque.

V.- La protection peut être accordée, sur leur demande, au conjoint, au concubin, au partenaire lié par un pacte civil de solidarité au fonctionnaire, à ses enfants et à ses ascendants directs pour les instances civiles ou pénales qu'ils engagent contre les auteurs d'atteintes volontaires à l'intégrité de la personne dont ils sont eux-mêmes victimes du fait des fonctions exercées par le fonctionnaire.

Elle peut également être accordée, à leur demande, au conjoint, au concubin ou au partenaire lié par un pacte civil de solidarité qui engage une instance civile ou pénale contre les auteurs d'atteintes volontaires à la vie du fonctionnaire du fait des fonctions exercées par celui-ci. En l'absence d'action engagée par le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité, la protection peut être accordée aux enfants ou, à défaut, aux ascendants directs du fonctionnaire qui engagent une telle action.

VI.- La collectivité publique est subrogée aux droits de la victime pour obtenir des auteurs des faits mentionnés aux IV et V la restitution des sommes versées au fonctionnaire ou aux personnes mentionnées au V. Elle dispose, en outre, aux mêmes fins, d'une action directe, qu'elle peut exercer au besoin par voie de constitution de partie civile devant la juridiction pénale.

VII.- Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions et les limites de la prise en charge par la collectivité publique, au titre de la protection, des frais exposés dans le cadre d'instances civiles ou pénales par le fonctionnaire ou les personnes mentionnées au V.

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

Modifié par Décret n°2021-1209 du 20 septembre 2021 - art. 1

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions ayant pour objet :

- 1° De donner aux personnes sans qualification professionnelle accédant à un emploi, une formation professionnelle initiale théorique et pratique afin de les préparer à occuper cet emploi ;
- 2° De garantir, de maintenir ou de parfaire les connaissances et la compétence des agents en vue d'assurer :
 - a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;
 - b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des emplois ;
 - c) Le développement de leurs connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;
- 3° De proposer aux agents des actions de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ;
- 4° De permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé ;
- 5° De proposer aux agents des actions de conversion leur permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;
- 6° De permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au congé de formation professionnelle ;
- 7° De proposer aux agents un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet de leur permettre d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;
- 8° De préparer les agents à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.
- 9° De recourir à des formations effectuées dans le cadre de l'apprentissage.

Qu'est-ce que la maltraitance ? www.pour-les-personnes-agees.gouv.fr 12/02/24

La maltraitance vise toute personne en situation de vulnérabilité lorsqu'un geste, une parole, une action ou un défaut d'action compromet ou porte atteinte à son développement, à ses droits, à ses besoins fondamentaux ou à sa santé et que cette atteinte intervient dans une relation de confiance, de dépendance, de soin ou d'accompagnement.

Il existe **plusieurs types de maltraitements** :

- les maltraitements psychologiques : elles se traduisent par une dévalorisation de la personne, des insultes, des menaces, une culpabilisation, des humiliations, du harcèlement... ;
- les maltraitements physiques : coups, mais aussi dans le cas de personnes âgées en perte d'autonomie, des soins brutaux, des contentions non justifiées ;
- les maltraitements sexuels : notamment les viols, les agressions sexuelles, les atteintes sexuelles... ;
- les maltraitements financiers et matériels : vols, fraudes, racketts, procurations abusives, escroqueries... ;
- les maltraitements médicaux : un excès ou une privation de médicaments, une privation de soins, une douleur non prise en charge, des abus de sédatifs... ;
- les maltraitements civiques : limitation des contacts avec l'extérieur...

Les situations de maltraitance peuvent être **ponctuelles ou durables**.

Elles peuvent être **intentionnelles ou non** :

- les maltraitements peuvent être des négligences passives sans intention de nuire. Elles surviennent principalement par manque d'information ou de connaissance, de formation, par épuisement... Les auteurs de ces négligences sont maltraitants sans le vouloir et le savoir.
- les maltraitements intentionnelles sont des négligences actives avec intention de nuire.

Leur origine peut être individuelle, collective ou institutionnelle :

- elle peut survenir à domicile ou en établissement ;
- elle peut être le fait de membres de la famille, du voisinage ou de professionnels ;
- elle peut être le fait de dysfonctionnements organisationnels ou managériaux survenant au sein de l'établissement ou du service.