

 <p>CENTRE HOSPITALIER DE PAU Etablissement support du Groupement Hospitalier de Territoire Béarn et Sud-Adour</p>	<p>FICHE Technique <b>GOTT</b></p> <p>Fiche 13. Les accidents du travail et maladies professionnelles</p>	<p>DRH QUA-FT.... N°VERSION : 01 Date d'application : PAGE : 1/2</p>
<p>Date de création Décembre 2014</p>	<p>Date de mise à jour 11/03/2021 Groupe de travail 21 mai 2021</p>	<p>Date avis CTE 23/06/2022</p>

*Ordonnance 2017-53 du 19 janvier 2017, article 21 bis Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors.  
Décret n°2020-566 du 13 mai 2020 prenant effet le 16 mai 2020  
Décret n°91-155 du 6 février 1991  
Arrêté du 5 juin 1998 relatif aux commissions de réforme*

Tout agent de l'établissement victime d'un accident de travail, de trajet, d'exposition au sang (ou produits biologiques), ou de maladie professionnelle survenu dans l'exercice de ses fonctions, ou de rechute, doit effectuer une déclaration administrative via le logiciel de gestion documentaire Ennov. Cette déclaration sera transmise automatiquement à la Direction des Ressources humaines.

Il doit transmettre à la Direction des ressources humaines, dans un délai de 48 heures :

- L'imprimé triptyque de déclaration, disponible dans le service et dûment complété,
- le certificat médical initial, indiquant le siège des lésions et la durée probable de l'incapacité de travail en découlant

En cas de piqûre, de coupure, de projection de sang ou de liquide biologique, l'agent doit également se présenter auprès du **Service de Santé au Travail**.

Un formulaire peut être demandé par l'agent auprès de la Direction des ressources humaines pour la prise en charge de ses frais (tiers payant et gratuité des soins dans la limite des tarifs conventionnels).

*Il est à souligner qu'en cas de non reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, l'établissement ou la Caisse Primaire d'Assurance Maladie peut demander le remboursement des dépenses engagées à cette occasion.*

Pour le personnel titulaire et stagiaire, la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie (imputabilité au service) appartient au Directeur du Centre Hospitalier de Pau.

Pour le personnel contractuel, relevant du régime général de la Sécurité Sociale, la notification de la décision relève de l'organisme d'Assurance Maladie.

Un arrêt consécutif à un accident de travail débute le lendemain de l'évènement. Par conséquent, la journée au cours de laquelle l'accident a lieu est considérée comme travaillée à hauteur du temps planifié de la journée.

Dans le cadre de la reconnaissance des accidents du travail, une expertise médicale peut être organisée. Pour les maladies professionnelles, elle est systématique.

Les dispositions applicables sont les suivantes :

	Demandée par un agent	Demandée par l'institution		
		Pendant arrêt de travail	Sur temps de travail selon possibilités du service	Hors temps de travail (congés, repos, RTT, etc...)
Compensation de temps visite médicale	NON	NON	NON	OUI*
Compensation de temps de trajet	NON	NON	NON	OUI*
Honoraires d'expertise et autres frais médicaux	NON	OUI**	OUI**	OUI**
Remboursement des frais de déplacement	NON	OUI**	OUI**	OUI**

\* Sous forme d'autorisation d'absence. Au réel, dans la limite de 2 heures (trajet et visite - Pau/agglomération) ou 3 heures (hors agglomération).

\*\* Sous réserve de la production de l'ordre de mission et des pièces justificatives pour les frais de déplacement.

### Le Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service CITIS

Le fonctionnaire est placé en congé pour invalidité temporaire imputable au service, lorsque son incapacité temporaire de travail est consécutive à un accident reconnu imputable au service ou à un accident de trajet ou à une maladie. A compter du 16 mai 2020, le CITIS se substitue pour les nouveaux arrêts aux congés de maladie ordinaire imputable au service, au Congé de Longue Maladie (CLM) ou Congé de Longue Durée (CLD) imputables au service.

Au cours du CITIS, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service ou jusqu'à la mise à la retraite.

La limite de prise en charge dans le temps du traitement dans le cadre des CLD imputables au service est supprimée.

Un certificat médical final est à transmettre à la Direction des Ressources humaines.