O_2XYGÈNE

Des nouvelles de l'hôpital pour nous, hospitaliers engagés !

Edito

par Jean-Paul QUILLET, Directeur du CH de Saumur
et Dr Sophie POCHIC, Présidente de la CME

Chers Hospitaliers,

Si la course à la vaccination s'apparentait à un *sprint*, celle de la lutte contre l'épidémie de covid ressemble plus, malheureusement, à un véritable *marathon*. Avec l'entrée dans l'hiver, ce marathon se voit ponctué de *sauts de haies* avec les bronchiolites, gastro-entérites, et autres virus saisonniers. Une fois de plus, nous nous réorganisons donc pour relever le défi et pour faire face aussi au manque d'*athlètes*. Car oui, malgré les stratégies diverses de nos recruteurs (137 entretiens IDE et AS faits depuis le début de l'année, bourses à l'intention des futurs diplômés, vidéos de présentation des métiers en tension, présence sur LinkedIn, application immédiate des revalorisations salariales du Ségur...), la concurrence est rude dans un contexte de pénurie nationale de professionnels de santé. Pénurie à tel point que, pour la première fois (comme d'autres établissements de la région), l'hôpital de Saumur a dû déclarer *forfait* plusieurs jours sur la maternité par manque de présence d'anesthésiste.

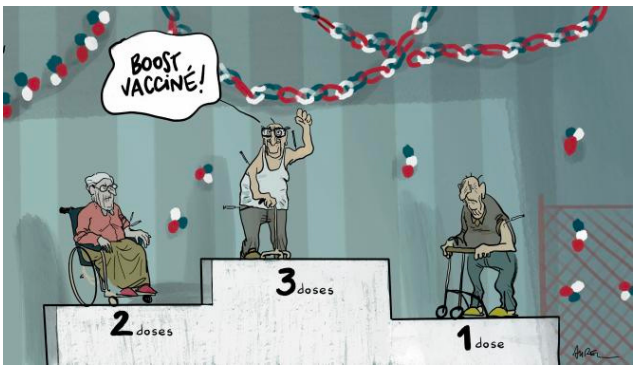
Une réorganisation a également été nécessaire dans les services d'hospitalisation pour faire face à de nombreux cas COVID, une vraie *course de relais* entre les services ! Une *épreuve de force* a eu lieu pour transférer tous les patients dans un temps réduit.

Tel les JO, les *épreuves* s'enchaînent. Nos collègues de la blanchisserie ont dû se transformer en *décathloniens* pour gérer un nouvel incident ayant conduit à une panne majeure. Leur réactivité et inventivité nous ont permis à tous de *rester dans la course*. Leur nouvelle *coach*, Madame Caroline Lambert-Héduy (Directrice adjointe en charge de la Direction des ressources financières et matérielles, de la sécurité et du système d'information) a pu pour sa prise de poste les féliciter.

Des félicitations sont également de rigueur pour les sportifs du laboratoire qui, *sans dopage*, ont brillé par leurs performances lors de l'audit COFRAC.

Si nous ne remportons pas de médailles, la *victoire* des uns est celles des autres, puisque dans un club comme le nôtre , c'est la solidarité qui nous fait tous avancer et gagner.

Alors courage et bravo à tous !



Chiffres Clés

DONNÉES CH AU 24/11/2021

Patients COVID hospitalisés : 42
Patients COVID hospitalisés par sexe :
- Femmes : 17
- Hommes : 25

Moyenne d'âge des patients COVID : 81 ans
Patients covid de - de 65 ans : 3 (40 ans pour le plus jeune)
Décès cumulés depuis le 01/10/2020 des patients COVID : 73

DONNÉES RÉGIONALES AU 23/11/2021

Nb de patients en réanimation : 77
Taux d'incidence tous âges / 100 000 hab : 249,7
Taux incidence 65 ans et + / 100 000 hab : 217,1
Taux de positivité : 6,6
Nombre de décès cumulés : 2 948

Centre hospitalier de Longué Jumelles

EHPAD de Montreuil Bellay

Centre Hospitalier de Saumur

Identification du patient : enjeu majeur de sécurité des soins !

par Nathalie ROUSSEAU, Ingénieur Qualité

L'erreur d'identification d'un patient peut avoir des conséquences particulièrement graves : erreur de traitement, retard de prise en charge, erreur de diagnostic, erreur transfusionnelle, erreur de résultats de laboratoire, etc.…
Une identification fiable du patient à son arrivée et tout au long de son parcours de soins est un enjeu majeur pour la continuité et la sécurité des soins.
L'application stricte des règles d'identification est un devoir pour chacun d'entre nous.

Exercez-vous !!
L'identité du patient en 10 questions

		Vrai	Faux
1	Les erreurs d'identité en milieu hospitalier sont fréquentes ;		
2	La présence de patients homonymes à l'hôpital crée une situation dangereuse pour l'identification des patients ;		
3	Le nom et le prénom des patients suffisent à identifier le patient ;		
4	Pour vérifier l'identité d'un patient, il suffit de lui poser la question *« vous êtes bien M. Martin ?... » ;*		
5	Le numéro de la chambre peut aussi être utilisé pour identifier un patient ;		
6	Il est nécessaire de vérifier à nouveau l'identité d'un patient qui a déjà été vérifié par un collègue ;		
7	L'identification des patients est de la responsabilité des personnels chargés de l'admission (bureau des entrées, IDE, secrétaires) ;		
8	Le patient participe au processus d'identification ;		
9	L'utilisation du bracelet d'identité supprime les erreurs d'identité ;		
10	Un agent constate l'existence de 2 dossiers pour 1 patient, il doit le signaler à une personne habilité dans l'établissement à gérer ce type de situation ;		

Réponses :
1 : Vrai : elles sont fréquentes et probablement sous-déclarées dans tous les établissements de santé, pourtant elles représentent une menace pour la santé des patients ;
2 : Vrai : le risque de se tromper de patient est augmenté (erreur de sélection du dossier, erreur de patient …) avec pour conséquence l'accès à des informations erronées, la prise de traitement inapproprié…). D'autres situations à risques sont bien identifiées : les usagers ayant des problèmes de communication, l'absence de pièce d'identité, l'usurpation de la carte vitale, les chambres à deux lits… ;
3 : Faux, la date de naissance et le sexe sont des éléments importants de l'identification du patient ;
4 : Faux : la vérification de l'identité doit être faite par des questions ouvertes ;
5 : Faux : le numéro de la chambre ne doit jamais être utilisé pour identifier une personne (le patient n'est pas un numéro, certaines chambres sont à deux lits, le patient peut avoir changé de chambre)
6 : Vrai : le collègue, comme toute personne humaine peut avoir fait une erreur.
7 : Faux : l'identification du patient est l'affaire de tous, depuis l'entrée jusqu'à la sortie du patient ;
8 : Vrai : Dans la mesure du possible, le patient décline son identité à chaque fois que cela lui est demandé. Il peut également signaler lorsqu'il constate une erreur ;
9 : Faux : le bracelet facilite l'identification du patient durant son parcours de soins notamment pour les patient dans l'incapacité de décliner leur identité et en évitant de demander au patient son identité plusieurs fois dans la journée. Cependant, il n'exclu pas de le vérifier au regard de la prescription afin que « le bon soin soit fait au bon patient ». Par ailleurs, une erreur peut survenir à la création de l'identité.
10 : Vrai : Tout problème de dossier double ou d'erreur de dossier doit être signalé par mail à la cellule d'identitovigilance (erreurs_identites_repercussions_informatiques@ch-saumur.fr). Toute erreur d'identité doit faire l'objet d'un signalement.

Bienvenue !

par Caroline LAMBERT-HEDUY, Directrice adjointe et Thaïs DENIERE, Chargée de Communication

J'ai pris mes fonctions au Centre Hospitalier de Saumur et de Longué-Jumelles le 08 novembre dernier, en remplacement de Monsieur Thibault BROSSARD, sur le poste de Directeur adjoint en charge des ressources matérielles et financières, de la sécurité et du système d'information.

Auparavant, j'exerçais au Centre Hospitalier Châteaubriant-Nozay-Pouancé (CNP) en Loire-Atlantique, sur le périmètre de la stratégie territoriale, du plan directeur immobilier, des achats et de la logistique. Dans ce cadre, j'ai accompagné plusieurs projets de l'établissement : implantation de 6 lits d'USC, reconstruction de l'IFSI/IFAS, restructuration de l'EHPAD de Nozay, élaboration et négociation du schéma directeur immobilier.

Fortes de ces expériences, c'est avec grand plaisir que je poursuis mon exercice professionnel au sein de votre établissement. La richesse des projets, la dynamique des équipes et le point de vue de mon bureau (du haut du bâtiment du Vigneau, Sic !) que j'aurais le plaisir de partager avec vous, à l'occasion de nos rencontres et réunions, sont autant de facteurs très stimulants !

Au plaisir de vous retrouver autour des nombreux projets du Centre Hospitalier !

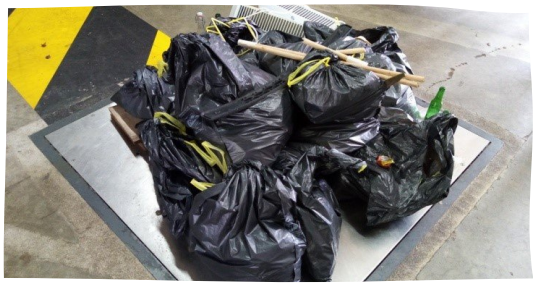
Rando nette : le bilan

par Caroline DERRIEN, Directrice adjointe et Marie BLANCKAERT, Psychologue spécialisée en neuropsychologie, pour l'Eco-Hôpital

Vendredi 17 septembre, quelques personnes se sont réunies autour d'un objectif commun : passer un moment agréable, ensemble et pour la nature et notre hôpital en chaussant nos baskets et nos gants pour ramasser le plus de déchets possible autour de nous. Notre nombre insuffisant ne nous a pas démotivés pour autant. Deux groupes ont été formés pour pouvoir agir sur le site de l'hôpital mais aussi sur celui de la Résidence Antoine Cristal. En tout 27 kilos de déchets ont été ramassés! Parmi ces déchets, nous avons retrouvé un nombre conséquent de mégots de cigarettes. Nous rappelons donc à tous que des cendriers sont disposés à différent endroits de l'hôpital. Et s'il n'y a pas de cendrier, il y a souvent une poubelle à proximité ! Il y a 15 cendriers sur le site de l'hôpital et au moins autant de poubelle! N'hésitez pas à y sensibiliser nos usagers également.

Pour la première manifestation de nettoyage de la nature proposée aux personnels par le groupe Eco-Hôpital, des partenaires ont manifesté leur intérêt et mis à disposition des informations, documentations et présents divers :

- L'entreprise "Les Délices de Flo", installée au Puy-Notre-Dame a offert à chaque participant un pot de confiture maison, personnalisé pour la manifestation. Mme Florence Tessier avait par ailleurs spontanément fait don de crémets d'Anjou agrémentés de préparations aux fruits, remis au self du personnel durant la crise sanitaire. Pour plus d'informations : http://www.lesdelicesdeflo.fr/
- L'association ASPIRE a fait bénéficier les participants de pots de fleurs et vases, provenant de leur ressourcerie, accueillant tout don dans leurs locaux au 270 rue du Clos Bonnet : http://www.aspiresaumur.fr/DONS-RESSOURCERIE-116.php
- La Maison du Parc, située à Montsoreau, a mis à disposition des cartes et conseils de balades pour profiter de la nature environnante : https://www.parc-loire-anjou-touraine.fr/



Merci de toutes ces attentions, nous soutenant dans nos démarches éco responsables.

Quelques infos :
Un mégot à lui seul peut polluer jusqu'à 500L d'eau.
40 % des mégots échouent dans l'océan, faisant ainsi d'eux la première source de pollution de nos océans.
Pour finir, nous rappelons que jeter n'importe quel déchet dans la nature est passible d'une amende d'au minimum 135 euros selon l'article R634-2 du décret n°2020-1573 du Code Pénal.

Sources :
https://www.cieau.com/connaitre-leau/la-pollution-de-leau/impact-megots-cigarette-ressources-eau/
https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000042662252

Eco-hôpital : Action relative aux déplacements avec de nouveaux abris couverts aménagés

par Caroline DERRIEN, Directrice adjointe

Dans le cadre de son projet de développement durable, le CH de Saumur souhaite encourager les mobilités vertes, aussi bien pour les personnels que pour tout visiteur.
Pour faciliter la vie des cyclistes et sécuriser les places de stationnement pour vélos et augmenter les capacités de stationnement, de nouveaux abris vélos ont récemment été installés.

Voici les différentes possibilités de stationnement à vélos :

🚲 un rail de rangement de vélos, situé à proximité de l'entrée principale, sous le bâtiment de la maternité ;
🚲 des anneaux d'accroche dans la zone logistique, à côté du service de restauration
🚲 un local vélo, exclusivement ouvert aux professionnels, avant le vestiaire central et accessible par code remis par la Direction des Ressources Humaines;
🚲 un parking vélos, matérialisé au sol, au CMP/CATTP de la rue Seigneur;
🚲 un stationnement pour vélos à la Résidence Antoine Cristal, près de l'entrée.

Deux nouveaux abris couverts, équipés chacun de 10 attaches (compatibles avec les pneus des vélos à assistance électrique), complètent désormais cette offre:

🚲 au niveau des urgences, derrière la Maison médicale de garde ;
🚲 en face du bâtiment du Vigneau, en proximité du rond point d'entrée « patients couchés ».

Avec ces nouveaux stationnements, n'hésitons plus à venir à vélo au Centre Hospitalier et à nous déplacer entre les différents sites.
Ce projet, soutenu par le groupe Eco-hôpital, s'est concrétisé grâce à :

- L'intervention des services techniques, qui ont rapidement assemblé et positionné les 2 nouveaux abris et leurs supports de fixation ;
- La livraison anticipée de ces équipements par le fournisseur ABRI PLUS, basé en Loire Atlantique, malgré un contexte de pénuries de matières premières, de rupture de références en acier et d'un afflux de commandes, lié aux possibilités de subventions;
- La mobilisation d'un financement spécifique : le programme ALVEOLE, clôturé depuis fin juillet dernier, prend en charge 60% des achats concernés, hors taxe, sous réserve d'un dossier éligible et d'une échéance d'installation à la mi novembre.

Campagne de vaccination contre la grippe

Rappel de la note de service n°2021/153

La campagne de vaccination antigrippale a débuté le 22 octobre 2021.
Se faire vacciner pour les professionnels de santé équivaut non seulement à se protéger mais aussi à mieux protéger les résidents, usagers et proches avec lesquels vous êtes régulièrement en contact.

Pour vous faire vacciner, deux solutions:
- Vous êtes professionnel de service technique, logistique, administratif et médico-technique : Vous devez prendre rendez-vous auprès du secrétariat de la médecine de santé au travail;
- L'ensemble des autres professionnels doivent se faire vacciner au sein des services de soins. Cette alternative est possible dans les conditions suivantes :
  - Recensement du nombre de vaccins nécessaires par le cadre de santé et adressage de la demande à la pharmacie;
  - Dépôt et renouvellement de ces derniers par le service de pharmacie sur demande du cadre de santé;
  - Fiche de questionnaire et de traçabilité adressée, après vaccination, au Service de Santé au Travail.

Chaque vaccination de professionnel donne lieu à un don de 1 euro auprès de l'UNICEF.

Mot de patient

" Aujourd'hui, je dois mentionner que votre accueil est efficace et de bonne humeur. Il est agréable d'être aidé lorsque les ennuis s'accumulent" "

Installation chaque mardi du véhicule équipé de Télé Ophtalmologie Mobile (TOM) au CH de Longué

par Caroline DERRIEN, Directrice adjointe et Thaïs DENIERE, Chargée de Communication

Dans le cadre du projet de télé-ophtalmologie mobile porté par le CHU d'Angers et la société TOM, un dispositif de téléconsultations est mis en place depuis début novembre 2021 avec :

- Une unité fixe installée au Pôle de Santé de Baugé en Anjou ;
- Une unité mobile, desservant différents sites, selon un planning hebdomadaire.

Ce camion propose des consultations mobiles d'ophtalmologie sur différents sites du Groupement Hospitalier de Territoire, programmées à Chemillé le lundi, Longué le mardi, Baugé le mercredi, Rochefort-sur-Loire le jeudi puis Doué-en-Anjou le vendredi et rentre tous les soirs sur le site du CHU d'Angers.

Ce nouveau service proposé va permettre de réduire le temps d'attente pour une consultation ophtalmologique, se rapprocher des populations qui n'ont pas la possibilité de se déplacer et ainsi faciliter l'accès aux soins de spécialités.

Depuis le 9 novembre dernier, le véhicule équipé de Télé Ophtalmologie Mobile s'installe devant le CH Longué chaque mardi (sauf parfois en période de congés scolaires) et propose des téléconsultations avec les ophtalmologistes du CHU d'Angers de 8h30 à 17h15.

La consultation est réalisée dans le camion TOM par une orthoptiste, qui travaille en lien direct avec un ophtalmologiste du CHU d'Angers via un système de téléconsultation.

Deux professionnels sont donc présents, sur site, tous les mardis pour accueillir et prendre en charge les patients attendus en consultations programmées :
- Céline Sumereau, l'orthoptiste ;
- Mohamed Hambli, le chauffeur, pouvant être sollicité pour toute aide à la mobilité concernant un patient/résident (car l'accès au camion nécessite de monter 4-5 marches)

Le camion est spécialement aménagé d'un sas d'attente puis du plateau technique comprenant tous les équipements nécessaires, avec transmission directe au médecin du CHU des examens réalisés par l'orthoptiste, puis échanges à distance par écran entre le patient et l'ophtalmologiste.

Concernant le mode d'inscription de patients, il s'effectue uniquement via le site Doctolib, TOM site n°14 pour Longué.
L'équipe informatique a par ailleurs installé une icône sur les ordinateurs du CH de Longué, avec un lien direct pour prendre rendez vous pour les résidents et patients nécessitant une consultation spécialisée.

Les premiers patients accueillis, dont des familles avec enfants, ont apprécié la proximité de ce service. Ainsi, Madelon et Félicie, âgées de 11 et de 13 ans, ont ainsi bénéficié de consultations, près de leur collège car elles sont scolarisées en 6e et en 4e à Longué, sans avoir l'habitude de venir du côté de l'hôpital.

L'EHPAD avance sur les rails !

par Emmanuelle ROUL, Ergonome

Depuis quelques semaines, des travaux ont débuté sur les résidences Antoine Cristal et Gilles de TYR pour installer de nouveaux lève-personnes sur rails plafonniers. Un premier projet subventionné dans le cadre d'un CLACT (Contrat local d'amélioration des conditions de travail) avait permis en 2016 d'en doter 30 chambres et 3 salles de bain communes. Début 2020, l'établissement, répondant à un appel à projet de l'ARS, a obtenu une subvention de 113 875€ pour étendre l'équipement initial. Pandémie oblige, le déploiement de ce projet a été mis en suspens avant d'être relancé en début d'année 2021.

Les technologies relatives à l'outil ayant évolué en 5 ans, l'enjeu du projet était à la fois d'augmenter le nombre de locaux équipés de rails tout en améliorant le dispositif existant. Les soignants de l'EHPAD ont participé activement à la construction du scénario d'implantation retenu, intégrant les notions d'usages et d'ergonomie dans la définition des besoins, à la recherche du meilleur compromis suivant les contraintes techniques, financières et organisationnelles.

D'ici mi-décembre, c'est donc 50 chambres et 5 salles de bain qui seront équipées à Antoine Cristal et 32 chambres à Gilles-de-Tyr. L'équipement de 9 chambres supplémentaires à Gilles-de-Tyr est prévu en 2022 suivant le déménagement de l'unité d'hébergement renforcée (UHR). C'est aussi et surtout l'acquisition de 45 nouveaux moteurs (contre 7 actuellement) qui va apporter un vrai bénéfice dans les pratiques quotidiennes liées à la manutention des patients.

Merci à tous les acteurs impliqués dans ce projet qui permet une réelle avancée dans la dynamique de prévention des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) et d'amélioration des conditions matérielles du travail pour les soignants de l'EHPAD.

DE QUOI PARLE-T-ON ?

Un lève-personne sur rails plafonniers est un dispositif d'aide technique à la manutention des patients. A la différence d'un lève-personne sur roues, le déplacement du patient s'effectue grâce à un système de roulement le long d'un rail sur lequel est fixé un moteur permettant les mouvements de montée et descente. Les contraintes physiques de manutention sont considérablement réduites, améliorant le confort et la sécurité aussi bien des soignants que des patients lors des transferts.

Merci à l'équipe de la Blanchisserie !

par Stéphane FIE, Responsable Blanchisserie et Thaïs DENIERE, Chargée de Communication

Une panne importante est survenue à la Blanchisserie du CH le vendredi 5 novembre 2021 à 15h00, bloquant la ligne de lavage principale (tunnel de lavage qui représente 90% de la charge). Malgré les efforts des agents des services techniques, le processus n'a pu redémarrer, en raison du variateur de vitesse hors service.

Dès le jour même, nous avons contacté la société LAVATEC (Merci le réseau !!!) afin qu'il anticipe sur la fourniture d'une pièce de rechange.

Afin d'anticiper un manque de linge pour le début de semaine, nous sommes venus travailler le samedi 6 novembre toute la journée à trois agents, afin de traiter du linge en laveuse essoreuse.

Le lundi 8 novembre dans la matinée, nous avons reçu l'accord pour la livraison d'une pièce de rechange le soir à 21h30. De ce fait, nous avons contacté notre confrère du CHRU d'Angers avec qui nous avons une convention de réciprocité de traitement, mais il subissait malheureusement une panne de l'une de leur ligne de lavage également…

Nous avons donc contacté la blanchisserie de St Gemmes sur Loire qui, malgré une charge de travail importante (deux semaines de quatre jours), a réorganisé son organisation pour nous accueillir en fin de journée. Nous y sommes rendus à quatre personnes pour traiter 1,5 tonnes de linge (le reste du linge étant bien évidemment traité en partie avec les laveuses à la Blanchisserie de Saumur avec le reste de l'équipe).

Le mardi 9 novembre, le technicien de LAVATEC nous a informé en fin de matinée de complications pour repartir ce jour-là. Nous avons donc de nouveau contacté notre collègue de St Gemmes sur Loire ! Nous nous sommes déplacés à 9 agents, 3 camions et un véhicule pour traiter 2 tonnes de linge.

Ces deux jours, les horaires de travail d'une grande partie de l'équipe ont été 6h00/21h00.

La ligne de lavage fut opérationnelle le mercredi 10 novembre matin pour 6h00.

Il nous a fallu travailler trois jours consécutifs (11 novembre compris) pour rattraper notre retard et tout cela sans perturbations majeures des dotations pour le CH et nos clients !!

Il faut souligner deux choses importantes, l'implication et le dévouement de l'équipe et la réorganisation de nos confrères de St Gemmes sur Loire afin de nous aider !

Un grand merci à eux tous !

Usage des ressources informatiques : Les bonnes pratiques à adopter en télétravail

par Peggy GAILLARD, Référente Sécurité des Systèmes d'Information et Philippe BERTHELOT, Responsable du Système d'Information

Afin de maintenir un bon niveau de sécurité de notre système d'information, il est nécessaire de respecter certaines règles d'accès et d'usage des ressources informatiques de l'établissement depuis l'extérieur. Notamment :

- le navigateur internet utilisé pour l'accès distant ne doit pas être configuré de façon à mémoriser les mots de passe : le mot de passe doit être saisi à chaque nouvelle authentification sur la plateforme IPDiva ;
- il est interdit de stocker des données professionnelles localement sur le poste utilisé, même de façon temporaire, et ce aussi bien sur un poste fourni par l'établissement que sur votre PC personnel ;
- les données professionnelles doivent être échangées uniquement au moyen des outils mis à votre disposition par le CH de Saumur, via l'accès à distance (messagerie électronique, espace de stockage partagés (G:\),...) ;
- il est nécessaire de veiller à ne pas donner des accès non autorisés aux ressources et informations de l'établissement. Aussi, il faut porter la plus grande vigilance à :
  - fermer ou verrouiller votre session dès que vous vous absentez de votre poste de travail,
  - ne pas exposer le contenu des données traitées à la vue d'un tiers ;
- il est nécessaire de maintenir la plus grande vigilance face aux e-mails, méfiez-vous particulièrement des mails inattendus et/ou alarmistes qui vous inciteraient à transmettre des informations confidentielles vous concernant (par exemple : identifiant de connexion, mot de passe...).

<u>Renseignements :</u> Philippe BERTHELOT, RSIO/RSSI - Poste 35.50
Peggy GAILLARD, référent SSI - Poste 30.08

Bienvenue à l'Amicale

par l'Amicale du Personnel

L'Amicale est présente depuis plus de 25 ans au sein du Centre Hospitalier. Elle propose à chaque actif (médical, paramédical, technique, administratif) et retraité, différentes activités sur l'année ou ponctuelles, billetterie, ventes sur place et en commande, ainsi que des prix préférentiels chez de nombreux commerçants de Saumur sur présentation de la carte.

Le secrétariat de l'amicale est ouvert le mardi et jeudi de 10 h à 15 h.

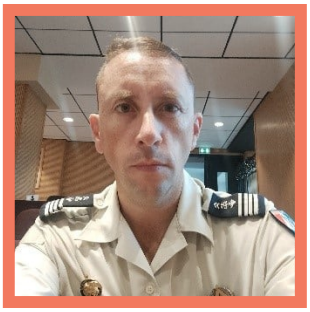
La prochaine assemblée générale est prévue le 12 janvier (sauf imprévu sanitaire).
Pour garder le dynamisme de notre association, nous avons besoin de nouveaux participants au CA ; merci de faire parvenir votre candidature à l'amicale avant le 29 décembre.

A bientôt à l'Amicale !

De l'Armée à l'hôpital ..

Stage de direction de M. Jean-Philippe COUSINE au sein de la DRH-DAM du CH de Saumur (octobre 21 – juin 22)

par Jean-Philippe Cousine, Stagiaire de direction DRH



De l'armée de terre, c'est d'où vient, le chef de bataillon Jean-Philippe Cousine, Directeur des ressources humaines du 2e régiment de dragons de Fontevraud l'abbaye jusqu'à l'été dernier. Après avoir réussi un concours interne, le chef de bataillon Cousine suit cette année un master 2 GRH en management et stratégie d'entreprise à l'IAE de Tours en vue d'une montée en compétence RH. La scolarité se compose d'une semaine de cours par mois et laisse libre choix pour un stage de mise en application dans le secteur civil. C'est à ce titre, que le chef de bataillon Cousine choisit d'effectuer son stage d'alternance de 6 mois …

… A l'hôpital de Saumur. En effet, curieux depuis longtemps de découvrir le monde hospitalier, son fonctionnement, ses mécanismes internes et ses grandes problématiques, c'est assez naturellement que Jean-Philippe Cousine cherche à élargir le spectre de ses compétences RH en découvrant la fonction publique hospitalière. Présent depuis début octobre, il a déjà pu participer aux principales réunions qui assurent la gouvernance et la gestion de l'hôpital. Il réalise également des phases d'immersion dans certains services afin de s'approprier les spécificités de ceux-ci cherchant en filigrane à transposer de bonnes pratiques managériales et certains modes opératoires communs entre l'armée et l'hôpital. Pour la partie académique, l'idée étant de mettre en lumière les enseignements reçus à l'IAE de Tours par des productions, des études et des analyses pouvant éventuellement servir à l'hôpital. Enthousiaste, appètent et motivé, vous ne serez donc pas surpris de croiser au détour d'un couloir ce stagiaire d'un genre particulier.

Journée d'accueil des internes

par Marie-Paule BIGOT, Référente Personnel Médical

Le mardi 2 novembre 2021 se déroulait la journée d'accueil de la nouvelle promotion d'internes pour le semestre d'hiver (2 novembre au 1er mai 2022) en présence de Mme Pinier-Pelletier Directrice Adjointe et de Mme le Docteur Sophie Pochic, Présidente de la Commission Médicale d'Etablissement et de médecins de différents services (radiologie, cardiologie, urgences…..).

26 internes ont ainsi été accueillis : 22 internes de médecine générale, 2 internes de spécialités en psychiatrie, un interne de spécialité en radiologie, un interne de spécialité en gériatrie. Après la présentation de l'établissement, une visite des locaux a été faite.

En fin de matinée, la Mairie de Saumur, représentée par son premier Adjoint, Mme Lelièvre Astrid, est venue présenter la Ville. Cette présentation a été suivie d'un cocktail offert par le Maire de Saumur.

Nous souhaitons à tous les internes un excellent semestre dans notre établissement !

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées : changeons notre regard !

par Louis COURCOL, DRH-DAM et Sylvie PINEAU, Référente handicap

La 25e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se déroule du lundi 15 novembre au dimanche 21 novembre 2021. Le centre hospitalier de Saumur a organisé plusieurs actions pour continuer de s'ouvrir à cette question.

Des témoignages de professionnels porteurs de handicap de notre établissement à retrouver sur la chaîne Youtube du CH.

Afin de rendre concret le parcours de professionnels porteurs de handicap, deux interviews filmées d'agents reconnus travailleurs handicapés ou en reclassement pour raison de santé ont été réalisées par le service communication. Ces interviews mettent en lumière leur parcours professionnel, en expliquant les difficultés rencontrées, les différentes démarches qui ont dû être faites pour changer de métier. Elles nous invitent à changer notre regard sur le handicap au travail et surtout sur ceux qui en sont porteurs. Nous vous invitons à retrouver ces interviews sur la chaîne Youtube de l'établissement (entrer « Centre Hospitalier de Saumur » dans le champ de recherche de Youtube).

Le CH de Saumur accueille des professionnels handicapés dans le cadre du Duoday

Le 18 novembre dernier s'est également déroulée la quatrième édition nationale du DuoDay. Le principe DuoDay est simple : accueillir durant la journée une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Le temps d'une semaine, l'objectif est de faire se rencontrer entreprises, politiques, associations, société civile et demandeurs d'emploi en situation de handicap. Ce moment d'échange et de partage permet de s'informer et d'être sensibilisé sur le travail des personnes en situation de handicap. Trois services du CH de Saumur ont choisi de s'engager dans cette démarche et ont été choisis par des travailleurs handicapés : le service de santé au travail, les admissions, et la blanchisserie.

La journée a débuté à 9h00 lors d'un accueil des stagiaires et des tuteurs autour d'un café pour une première prise de contact entre les différents acteurs de la journée. Pour l'ensemble des stagiaires, cette démarche s'inscrit dans le cadre d'une reconversion professionnelle ou d'un stage par comparaison. Chaque stagiaire a ensuite suivi son tuteur pour découvrir ses activités professionnelles et échanger tout au long de la journée. En fin d'après- midi, les acteurs se sont retrouvés pour un temps d'échange et de bilan, qui s'est révélé positif. Cette journée leur a permis de découvrir des métiers qu'ils ne connaissaient pas ou d'enrichir leur réflexion sur leur projet professionnel. Alors, pourquoi ne pas participer à votre tour, l'année prochaine ?

Reconnaissance du handicap, un enjeu aux CH de Saumur et de Longué

Contrairement à certaines idées reçues, signaler ses problématiques de santé et/ou son handicap ne présente pas un risque pour son emploi. Au contraire, être reconnu travailleur handicapé lorsque l'on est porteur de handicap permet d'accéder à des aides et des droits pour améliorer ses conditions de travail et celles de son équipe. Pour en faire connaître à chacun les modalités et les implications, la DRH-DAM va adresser à chaque professionnel un courrier explicatif permettant de mieux connaître cette démarche et en cas de besoin, de pouvoir l'effectuer ou aider un collègue à la mener.

Ensemble, faisons bouger les lignes sur le handicap au travail !

Les lignes directrices de gestion : qu'est-ce-que cela change ?

par Louis COURCOL, DRH-DAM et Laurence AUVINET, Chargée du développement et de la gestions des Ressources Humaines

La formalisation et la définition d'une politique des carrières et des parcours

L'une des nouveautés de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 est la définition de lignes directrices de gestion (LDG) applicables aux professionnels de la fonction publique. Chaque établissement doit les définir après avis du comité technique d'établissement, qui sera recueilli à Saumur, Longué et Montreuil-Bellay mi-décembre. Ces LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines : orientations et critères en matière de promotions de corps et de grade, évolution professionnelle et accès à des responsabilité supérieures, prise en compte de la valeur professionnelle, adaptation des compétences aux évolutions des missions et des métiers, valorisation des parcours professionnels et promotion de l'égalité hommes/femmes. Aussi,les LDG réunissent et synthétisent l'ensemble des politiques et plans d'actions pour la période 2022-2024 menées concernant les carrières et les parcours professionnels. Les orientations générales de cette politique, inscrites dans le projet social 2019-2023, sont de :

- Donner des perspectives de carrière et d'évolution professionnelle aux agents du Centre Hospitalier et assurer l'équité entre agents ;
- Développer une culture de prévention des risques et de qualité de vie au travail impliquant l'encadrement et les agents ;
- Renforcer les collectifs de travail et soutenir un management organisé et vertueux ;
- Introduire des changements et améliorations concrètes dans le quotidien des professionnels de l'établissement.

Enfin, la conduite opérationnelle de cette politique est réalisée sur la base des principes suivants :

- Egalité des agents devant la loi et la réglementation ;
- Equité dans l'analyse des situations individuelles et des mesures catégorielles ;
- Accompagnement personnalisé et professionnel des agents en situation de handicap, de retour ou maintien dans l'emploi, ou de fragilité ;
- Sens du service public et recherche continue de la qualité de service rendu aux agents ;
- Engagement, rigueur professionnelle dans la mise en œuvre des processus ;
- Discrétion et confidentialité dans le traitement des situations individuelles.

L'ensemble de cette politique a fait l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales représentatives de Saumur et de Longué au cours de 6 réunions, qui ont donné lieu à des compléments, des modifications et adaptations nombreuses du document, afin que cette politique soit réellement partagée.

Alors concrètement, que changent ces Lignes Directrices de Gestion ?

De nouvelles règles d'avancement de grade

Jusqu'alors, les règles de passage au grade supérieur étaient d'abord le fait de l'ancienneté : la date d'entrée dans l'administration (à Saumur) ou la date d'entrée dans le corps + la date d'entrée dans l'administration + la note (à Longué). Désormais, pour les établissements de la direction commune, l'avancement de grade sera effectué parmi les agents les plus anciens dans le grade d'après les critères indiqués dans le tableau suivant. Ces critères donnent désormais leur place au parcours, à la valeur et à l'engagement professionnels de chaque agent. La partie relative à l'engagement professionnel sera renseignée au cours de l'entretien professionnel, chaqu

Critères	Scores
PARCOURS PROFESSIONNEL **Mobilité non imposée par des problèmes d'exercice professionnel au cours des 10 dernières années** *Pas de mobilité ou + de 4 services ou établissements = 0 points /1 Mobilité = 1 pt* */Mobilité dans 2 à 4 services ou établissements = 4 pts* Mobilité = changement de filière, d'établissement, de *fonction*, étude promotionnelle.	/4 pts
VALEUR PROFESSIONNELLE *Bilan d'évaluation au cours des 5 dernières années : Bilan à développer : 1 pt/année /Bilan performant : 2 pts/année /Bilan très performant : 3 pts/année* *Pour les années soumises à notation (jusqu'à 2021) : Hausse d'un quart de point par an : 1 pt/année /Hausse d'une fois 0.5 pts sur la période : 2 points par année /Hausse de plusieurs fois 0.5 points sur la période : 3 pts/année*	/15 pts
ENGAGEMENT PROFESSIONNEL *Disponibilité de l'agent, majorité de : Forte disponibilité : 3 pts /Disponibilité adaptée : 2 pts /Faible disponibilité : 1 pt* *Investissement professionnel dans des missions particulières ; majorité de : Fort investissement : 3 pts /Investissement adapté : 2 pts /Peu d'investissement : 1 pt*	/6 pts
TOTAL	/25

La disponibilité est appréciée au regard de plusieurs critères : disponibilité à l'usager (patient, visiteur, usager du service), pour entraide dans l'équipe, pour assurer la continuité de service. Ne peut correspondre à la réponse aux appels à domicile pour un remplacement inopiné.
L'investissement professionnel est apprécié au regard des références, missions particulières dans le service ou dans l'établissement: accueil ou tutorat d'élèves ou de stagiaires, participation à des groupes de travail, instances et COPIL = prise de responsabilité et d'une implication de l'agent dans l'établissement.

Des règles de mobilité revues

Les critères d'avancement de grade valorisant désormais la mobilité au sens large, le protocole mobilité a été revu et intégré dans les lignes directrices de gestion. Les changements le plus importants sont que chaque agent est affecté pour une période de référence de 5 ans quel que soit sa filière, durée au-delà de laquelle il est incité à effectuer une mobilité – mais non contraint de le faire – afin de progresser dans sa carrière pour passer dans le grade supérieur.
Les contractuels nouveaux entrants dans l'établissement ont la garantie d'une affectation pendant un an sur leur 1er poste et ne peuvent candidater sur un autre poste qu'au terme de cette année. Cela constitue à la fois une garantie pour les contractuels (stabilité de la 1ère affectation) et pour les titulaires, qui peuvent être certains que le poste pourvu par un contractuel sera publié au terme d'un an. Enfin, les publications de bourse à l'emploi deviennent plus régulières, tous les mois ou tous les deux mois contre deux fois par an jusqu'alors. Cela permet de prévoir une meilleure anticipation des recrutements et une plus grande fluidité dans le processus de candidature.

D'autres avancées et engagements de l'établissement Dans le parcours des contractuels, en matière d'études promotionnelles, d'égalité hommes-femmes, l'établissement formalise sa politique dans les LDG et prend de nouveaux engagements qui vous seront présentés… dans le prochain Oxygène !

Revalorisation des professions soignantes dans le cadre du Ségur de la santé

par Louis COURCOL, DRH-DAM

Plusieurs décrets ont été publiés au JO le 29 septembre dernier concernant le reclassement des soignants de la fonction publique hospitalière. D'autres décrets sont intervenus le 30 octobre pour la revalorisation de corps en voie d'extinction à la suite du protocole PPCR. Ces décrets sont intervenus après négociations nationales avec les organisations syndicales représentatives, à la suite du Ségur de la santé. Après le complément de traitement indiciaire l'année dernière (183 euros net pour tous les agents de la FPH), les professions soignantes suivantes sont revalorisées : infirmiers en soins généraux et spécialisés, manipulateurs en électroradiologie médicale, cadres de santé paramédicaux, cadres supérieurs de santé, auxiliaires médicaux exerçant en pratique avancée, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthophonistes et orthoptistes, mais aussi aides-soignants et des auxiliaires de puériculture qui passent de catégorie C à B.
Les préparateurs en pharmacie hospitalière, les techniciens de laboratoire et les diététiciens pourront bénéficier des revalorisations salariales prévues dès janvier 2022, selon le gouvernement, avec réingénierie de leur formation et passage en catégorie A à l'issue des négociations nationales.
D'autres professions, parmi lesquelles les agents de service hospitalier, les diététiciens, les conducteurs ambulanciers, les aides médico-psychologiques se verront également revalorisés au 1er janvier 2022.

L'effet sur les rémunérations n'interviendra pas au mois de novembre 2021, les éditeurs RH devant configurer au préalable leur progiciel pour permettre ces reclassements très complexes. La DRH effectuera ensuite les reclassements, prendra la décision individuelle correspondante et la transmettra à chaque agent par courrier. Dès le mois suivant, le reclassement aura un effet de revalorisation sur le salaire avec effet rétroactif au 1er octobre 2021.

D'ores et déjà, la FHF a mis en ligne un simulateur afin de permettre aux soignants dont les décrets de reclassement sont parus de se rendre compte de l'effet de la revalorisation (exprimée en € nets), accessible à l'adresse suivante : https://simulateur-segur.fhf.fr/.
Ainsi, une aide-soignante de classe normale au 5e échelon avec une durée d'ancienneté dans l'échelon de 12 mois et travaillant à temps plein verra ainsi sa trajectoire modifiée (sans compter un possible passage au grade supérieur) :

	Dès votre reclassement	Dans 1 an	Dans 3 ans	Dans 5 ans	Dans 10 ans
Ma trajectoire de carrière avant la révalorisation Ségur	1470 €	1500 €	1540 €	1596 €	1685 €
Ma trajectoire de carrière après la revalorisation Ségur	**1559 €**	**1559 €**	**1607 €**	**1656 €**	**1760 €**

De même, une infirmière de classe supérieure au 7e échelon, avec une ancienneté dans l'échelon de 8 mois et travaillant à temps plein verra ainsi sa trajectoire modifiée :

	Dès votre reclassement	Dans 1 an	Dans 3 ans	Dans 5 ans	Dans 10 ans
Ma trajectoire de carrière avant la révalorisation Ségur	2206 €	2206 €	2206 €	2292 €	2392 €
Ma trajectoire de carrière après la revalorisation Ségur	**2258 €**	**2258 €**	**2370 €**	**2370 €**	**2604 €**

Les simulations présentent les gains en € net correspondants et son téléchargeables depuis le site du simulateur FHF. N'hésitez plus, munissez vous de votre dernier bulletin de salaire et faites votre simulation !

Découverte des soins de psychomotricité en pédopsychiatrie

par Anne-Dominique Boudon, Lydie Roudot, Emmanuelle Sauvage, Pauline Grimaud, Margaux Girard et Jeanne Morilhat

L'équipe de pédopsychiatrie tient à remercier chaleureusement l'Association Solidarité Don d'Espoir pour son généreux don permettant d'investir dans du nouveau matériel de psychomotricité, afin d'enrichir les supports. Composé d'une équipe pluridisciplinaire, ce service accueille les enfants de 0 à 16 ans et leur famille / représentants légaux en proposant des actions de prévention, de diagnostic et des soins ambulatoires répondant aux besoins singuliers de chaque patient et lui proposer des soins ajustés.

Les psychomotriciennes s'engagent précisément pour les patients présentant des difficultés corporelles et/ou une souffrance psychique s'exprimant par le corps : retard de développement psychomoteur, retrait relationnel, inhibition, traumatismes, carences éducatives et affectives ...

La prise en charge psychomotrice s'attache ainsi à accompagner l'enfant dans son développement et sa pathologie à travers diverses médiations dont le jeu constitue un principal levier.

Les expériences ludiques favorisent la sensorialité, la motricité et les émotions de l'enfant qui prend conscience de ses capacités à investir son corps. Il développe sa confiance en lui et en son environnement. Il peut ainsi s'engager plus sereinement dans la relation à l'autre et à de nouveaux apprentissages (quotidiens, imaginaires, scolaires ...).

MIROIR PORTATIF

Le jeune enfant découvre son image dans le miroir. Accompagné, il manipule l'objet sous toutes ses coutures pour en comprendre le principe.
Et il construit progressivement une représentation de lui-même.

BALLES SENSORIELLES

Pour connaître son corps et prendre appui, l'enfant a besoin d'explorer de manière sensorielle les différentes parties de son corps. Etre massé et découvrir des balles de qualités différentes (couleur, taille, texture, poids, volume ...), il enrichit ses perceptions et s'ouvre avec plaisir vers des jeux d'échanges relationnels.

ESPALIER

En grimpant, l'enfant exerce sa motricité globale. Il découvre ses propres capacités de coordination et d'équilibre. Il prend conscience de sa peur et la transforme, renforçant son estime de lui-même.

SALLE DE PSYCHOMOTRICITE

On retrouve l'espalier, les anneaux, les sacs lestés, les balles sensorielles, les jeux de constructions et bien d'autres...

Solidarité Don d'Espoir : un nouveau partenaire associatif pour le CH Saumur

par Caroline DERRIEN, Directrice adjointe et Denis BONNET, Président de l'association Solidarité Don d'Espoir

Par l'intermédiaire d'un personnel du CH Saumur, l'association Solidarité Don d'Espoir, basée en Vendée, s'est rapprochée de la Direction, afin de venir en soutien à des projets hospitaliers.
Malgré l'impossibilité de présenter directement et sur site les besoins du service de pédopsychiatrie, compte tenu de la crise sanitaire, le Président de l'association, M. Denis Bonnet, a pu relayer aux 50 adhérents le souhait de l'équipe de psychomotricité de proposer un nouvel environnement sensoriel et ludique propice aux soins pour les jeunes patients.
Sur la base des équipements sollicités par l'équipe de pédopsychiatrie, l'association s'est chargée de commander les différents articles concernés, pour un montant de 1 020€.

L'association « Solidarité Don d'Espoir » poursuit plusieurs objectifs :

- faciliter la vie quotidienne de personnes malades ou handicapées et leur permettre de participer à des activités ludiques, culturelles, sportives, de formation…;
- soutenir la recherche médicale (maladies orphelines, cancers …);
- faciliter en France et dans le monde l'accès aux soins, à l'enseignement et à la formation, à l'hébergement, au travail, à l'eau potable, à l'électricité, à l'hygiène, à l'autonomie… aux populations qui en sont démunies ou qui sont victimes de conflits ou de catastrophes naturelles.

Solidarité Don d'Espoir s'est ainsi mobilisée dans des projets très diversifiés en France et à l'étranger, comme la construction d'un orphelinat dans un village de Madagascar, la formation en cancérologie de chirurgiens au Sénégal, les campagnes de parrainage, les sorties en Joëlette (fauteuil adapté aux activités sportives pour les personnes à mobilité réduite)…
L'association intervient selon le principe 1€ donné par des particuliers ou des entreprises est 1 € utilisé. Aucun frais de fonctionnement ou de communication n'est prélevé sur les dons.
Chaque donateur peut préciser le souhait d'utilisation de son don et en est informé.

En recherche de nouveaux adhérents, de parrainages, comme de nouveaux projets à soutenir financièrement, l'association peut être contactée directement :

Contact : Solidarité Don d'Espoir - 8 rue Voltaire - 85110 Chantonnay Tél : 06 08 92 41 54
solidaritedondespoir@gmail.com https://www.solidaritedondespoir.com/
https://www.facebook.com/solidaritedondespoir/

ou en passant par la Direction des Affaires Générales au poste 32-78 en interne, afin d'évoquer la possibilité d'autres coopérations.

Renouvellement de l'accréditation COFRAC du laboratoire

par Dr Edouard BICHIER, Médecin responsable du laboratoire et Béatrice JEANNE, Cadre de santé

Le 28 et 29 septembre, s'est déroulé l'audit de surveillance S4 du laboratoire, audit réglementaire conditionnant l'autorisation d'activité.

Pendant deux jours, deux auditeurs ont observé les pratiques du laboratoire, tant du point de vue de son fonctionnement interne que de ses relations avec les services du CH.

L'audit était consacré à 2 thématiques :

- Une évaluation technique avec notamment les paillasses d'hémostase où les évaluateurs ont regardé le changement de réactif TP ainsi que l'intégration d'un nouvel automate : le STARMAX, la paillasse d'immuno-hématologie et la paillasse d'hématologie avec l'intégration de l'automate Sysmex XN 200
- Une évaluation de notre Système de management de la qualité où l'auditeur à regardé notre capacité à traiter les dysfonctionnements, à réaliser des audits efficaces source d'actions amélioration, à mettre en place nos actions d'amélioration, à évaluer les risques, à gérer correctement une base documentaire de près de 800 documents.

Au final, aucun écart n'a été constaté lors de cet audit : une première pour notre laboratoire depuis notre démarche d'accréditation et une première pour l'auditeur en 16 ans activité !!!!!
Quelques points à surveiller dont le laboratoire avaient pleinement conscience et sur lesquels il a déjà entrepris des actions d'amélioration.

Et surtout de nombreux points forts comme le professionnalisme avéré du personnel rencontré, la documentation technique sur la conduite à tenir en validation technique qui est très complète et facilement accessible, l'accès aux renseignements cliniques (leurs enregistrements aussi) et la prestation de conseil qui s'en suit, un processus d'habilitation initiale et de suivi des compétences satisfaisants, un traitement des dysfonctionnements/réclamations et actions correctives et préventives efficaces, pour ne citer que quelques exemples.

De cela, il ressort que l'ensemble de l'équipe du laboratoire est pleinement investie dans sa mission auprès des patients et des services. Dans toute cette période difficile, elle a su faire preuve d'une grande solidarité. Elle a montré sa capacité à relever les défis passés (COVID, COFRAC) et s'apprête à en affronter de nouveaux avec succès (récupération de l'activité des hôpitaux locaux du saumurois).

Arrivées et départs

Du 08/06/2021 au 19/11/2021

par Karine MEZERETTE, Responsable du Personnel Médical, et Pierrette BERTEAU, Responsable du Personnel Non-Médical

BIENVENUE À

NOM	PRENOM	GRADE/AFFECTATION
TESTUD	Richard	Médecin ORL
DAVID	Cécile	Médecin gynécologue-obstétricienne
BOLLEN	Julie	Médecin en Orthogénie
LEVEAU	Cédric	Médecin en Médecine générale (UPUG/cardiologie)
ARVIS	Philippe	Médecin urgentiste
THUMMEL	Simon	Médecin urgentiste
SAUTRET	Kévin	Assistant spécialiste partagé en Médecine générale (court séjour gériatrique)
DU CREST	Xavier	Assistant spécialiste partagé en Médecine générale (EMSP)
DELIBES	Camille	Assistante spécialiste partagée en Ophtalmologie
JOUSSET	Sébastien	Assistant spécialiste partagé en Radiologie
ARNAULT	Vincent	TH
BILLARD RODRIGUEZ	Brigitte	Psychologue
BOIS	Adèle	Manip radio
BOUREAU	Maëlle	Animateur
BOUTET	Charlène	ISGS
BOUTTELOUP	Charlotte	Psychologue
BRAHIMI	Nawel	ASHQ
BREMAUD	Léa	ISGS
BUENO	Laura	Psychologue
CHARBONNIER	Solène	TSH
CHARRON	Julie	ISGS
COQ	Tatiana	AUX Puéricultrice
DE JONGH EGEA	Barbar	AUX Puéricultrice
DENIERE	Thaïs	ACH
ELIE	Gwenaëlle	AUX Puéricultrice
FONTAINE	Sandrine	Aide-Soignante
GERARD	Marie Noëlle	Aide-Soignante
GUERIN	Agnès	Infirmière
HACHET	Aline	Sage-Femme
HAMON	Andréa	Infirmière
HARTMANN	Lucille	Psychologue
LAMBERT HEDUY	Caroline	Directrice Adjointe
LATRECHE	Juliette	Infirmière
MESLIN	Noémie	Manip radio
MORISSET	Pauline	Psychomotricienne
PERROT	Emma	ASE service social
PRETET	Vivien	Infirmier
REJKOVA	Lenka	Psychologue
ROCHARD	Noémie	ASE Educ Spé
ROUSSEAU	Ingrid	PPH
RUDEL	Sara	Psychologue
SAOUDI	Laëtitia	Aide-Soignante
TIERRIE	Rémi	ASE Educ Spé
VINCENDEAU	Sébastien	Conducteur Ambulancier
VIRGINIE	Marjolaine	Aide-Soignante

AU REVOIR À

NOM	PRENOM	GRADE/AFFECTATION
BOUCETTA	Nolwenn	Médecin urgentiste
FLAUX	Lydia	Médecin pédiatre
COMBAUD	Vanessa	Médecin gynécologue-obstétricienne
TALON	Carole	Médecin gynécologue médicale
CROISE	Fabien	Assistant spécialiste partagé en Ophtalmologie
LECHARPENTIER	Arthur	Assistant spécialiste partagé en Radiologie
BREHIER	Germain	Assistant spécialiste partagé en Radiologie
GIROT	Jean-Baptiste	Assistant spécialiste partagé en Radiologie
BAILLOT	Myriam	Infirmière
BELLANGER	Marine	Diététicienne
BORBEAU	Cynthia	Adjoint Administratif
BOUCHARD	Annie	Adjoint Administratif
CHERBONNIER	Amandine	Animatrice
CHEVALLIER	Claudine	AS Auxiliaire Puéricultrice
CROIX	Catherine	Cadre de Santé
DORGE	Catherine	Technicienne de Laboratoire
GUERIN	Emeline	Psychologue
HARDOUIN	Cécile	Aide-Soignante
LEBERRE	Julien	ISGS
LEBFEBVRE	Vanille	Adjoint Administratif
MARY	Aurélien	Conducteur Ambulancier
POIRIER	Marc	Ouvrier Principal
VIGNAL	Yolande	AAH

Projet solidaire au Burkina-Faso : droit à la santé !

par Elléna COURONNEL, Stagiaire aux Services Economiques et Financiers

En partenariat avec l'association A' Tibo Timon, les élèves de Terminale Gestion Administration (TGA) et de Première bac pro Relation Client (1RC) du Lycée Professionnel Sadi Carnot de Saumur, ont mis en place un projet de collecte de fonds pour aider à la rénovation d'un centre de santé dans le petit village de Laba au Burkina Faso.

Des tirelires avec le logo du lycée et de l'association partenaire sont disponibles à Café et Compagnie et Happytal, et une cagnotte en ligne a été mise en place, accessible via le QRcode ci-dessous. Un catalogue de vente d'artisanat africain est disponible à l'adresse suivante : https://madmagz.com/magazine/1941480#/

Centre Hospitalier de Saumur

BOÎTES DE NOËL SOLIDAIRES

1. Créez et emballez votre boîte de Noël solidaire en l'adaptant au mieux au public qui en bénéficiera (référez-vous aux indications ci-contre)
2. Indiquez sur la boîte à qui elle s'adresse et précisez s'il y a une notion de taille ou d'âge (ex : H / L pour un homme qui taille du L ou encore F / 5-6 ans pour une petite fille de 5/6 ans). Cf. codes)
3. Déposez-là dans l'un des points de collecte participants (cf. QR Code)
4. Les associations partenaires distribueront vos boîtes sur Saumur et les environs

Codes publics :

H : Homme **F** : Femme **M** : Adulte mixte
AF : Ado Fille **AG** : Ado Garçon **AM** : Ado Mixte
Ga : Garçon **Fi** : Fille **Bb (f/g/m)** : Bébé (fille...)

CETTE ANNÉE ENCORE, PARTICIPEZ À LA CRÉATION DE BOÎTES DE NOËL SOLIDAIRES À DESTINATION DE POPULATIONS EN SITUATION DE PRÉCARITÉ DANS LE SAUMUROIS

CETTE DÉMARCHE S'INTÈGRE DANS LE PROJET ÉCO-HÔPITAL

LES BOÎTES SONT À DÉPOSER AU STANDARD DU CH AUPRÈS DE CYRIL PETRAU AVANT LE 17 DÉCEMBRE 2021
(⚠ POINT DE COLLECTE RÉSERVÉ AUX PROFESSIONNELS DE SANTÉ)

DIRECTEUR DE LA PUBLICATION : JP QUILLET- **RESPONSABLE DE LA PUBLICATION :** E. PINIER-PELLETIER - **COMITÉ DE RÉDACTION :** DR S. POCHIC, N. ROUSSEAU, C. LAMBERT-HEDUY, C. DERRIEN, M. BLANCKAERT, T. DENIERE, E. ROUL, S. FIÉ, P. GAILLARD, P. BERTHELOT, JP. COUSINE, L. COURCOL, MP BIGOT, S. PINEAU, L. AUVINET, AD. BOUDON, L. ROUDOT, E. SAUVAGE, P. GRIMAUD, M. GIRARD, J MORIHAT, D. BONNET, K. MEZERETTE, P. BERTEAU, E. COURONNEL - **CRÉDITS PHOTOS :** T. DENIERE, S. FIE, AMICALE, JP. COUSINE, MP. BIGOT, A. RIETTE