

n°37

2^{ème} TRIMESTRE 2021

LE JOURNAL INTERNE
DU CENTRE HOSPITALIER DES QUATRE VILLES
CHAVILLE / SAINT-CLOUD / SÈVRES / VILLE D'AVRAY

le nouvel hop



CENTRE HOSPITALIER
DES QUATRE VILLES

Art-thérapie

CŒuvre originale créée par l'artiste Joëlle DAGHER pour le service SSR Addictologie du site de Sèvres. Fresque comportant 4 panneaux indépendants et mobiles, permettant aux patients de composer et recomposer suivant l'inspiration du moment.



L'ÉDITO

Nous voici déjà au mois de juin, terme d'un premier semestre éprouvant. Je suis heureux de vous présenter un numéro de notre journal interne où la crise sanitaire, vous le constaterez, se fait plus discrète que jamais. Après plus d'une année de mobilisation intense de toutes et de tous, souvent au détriment de nos activités

habituelles, nous voyons poindre ce retour à la normale que chacun appelait de ses vœux.

Heureux, je le suis également de voir se concrétiser deux engagements forts pris dans le cadre de notre projet d'établissement 2017-2021. L'un nous concerne tous, membres du personnel, usagers et partenaires et porte sur la lutte contre toutes les formes de discrimination et la promotion de l'égalité femme / homme. Cette première étape, cruciale, voit la mobilisation de la gouvernance médico-administrative et des instances de l'hôpital, la diffusion d'une Charte affichée dans tout l'établissement, et enfin la mise en place d'une procédure de signalement des discriminations faisant intervenir une cellule d'écoute.

Le second engagement fort est celui de la qualité de vie au travail. Nous vous présentons un baromètre testé depuis le début de l'année dans quelques services pilotes. Ce baromètre qui devrait être prochainement généralisé permettra aux cadres, au travers de questionnaires mensuels et trimestriels, de prêter une attention renforcée au moral et aux attentes des équipes. Nous plaçons de grands espoirs dans ce nouvel outil, pour le bien-être des personnels, mais aussi de façon indirecte pour les patients dont ils s'occupent au quotidien.

En matière de prise en charge des patients, justement, l'heure est à l'innovation dans ce numéro 37 : pour faciliter et simplifier les formalités d'admission, avec la pré-admission en ligne. Pour mieux prendre en charge les patients présentant des troubles liés à l'alcool, avec la mise en place à titre expérimental d'une consultation alcool post-urgence (CAPU), assurée par un ou une infirmier(e) dans le cadre des protocoles de coopération entre professionnels de santé.

Je vous souhaite une agréable lecture et vous donne rendez-vous à l'automne.

Hubert de BEAUCHAMP
Directeur

Sommaire

FOCUS Lancement de la pré-admission en ligne !	2
PUBLIREPORTAGE Baromètre QVT	3
DOSSIER Politique de lutte contre les discriminations	4-5
LES BREVES Les bouchons de l'espoir - Cimaises ouvertes	6
PHOTO DU JOUR	6
ACTUALITÉ DES SERVICES Consultation Alcool Post Urgence - Arrivées d'Internes	7
INTERVIEW Philippe GADOIS, une carrière exemplaire au CH4V !	8
EN DIRECT DE LA DRH, MOUVEMENT DU PERSONNEL	8

NOUVEL HOP' NUMERO 37 - 2ème TRIMETRE 2021 - 1500 exemplaires - Trimestriel - Directeur de la publication et rédacteur en chef : Hubert de BEAUCHAMP, Directeur - Comité de rédaction : Émilie ANSTETT, Elève directrice / Christine CAVAZZONI, Directrice des Ressources Humaines / Célestin DURAND, Directeur des Finances, des Affaires générales et de la Clientèle / Anaëlle GASDON, Cadre de santé SSR4 et 6 / Laurence JUST, Assistante de direction en charge de la communication / Stéphanie PRAET, Cadre supérieur paramédical du Pôle MUA / Fernande ROGER, Directrice des soins - Maquette : Anaïs BELLOT - Journal interne du Centre Hospitalier des Quatre Villes - 3 place Sully, 92210 Saint-Cloud - Téléphone : 01 77 70 70 02



FOCUS

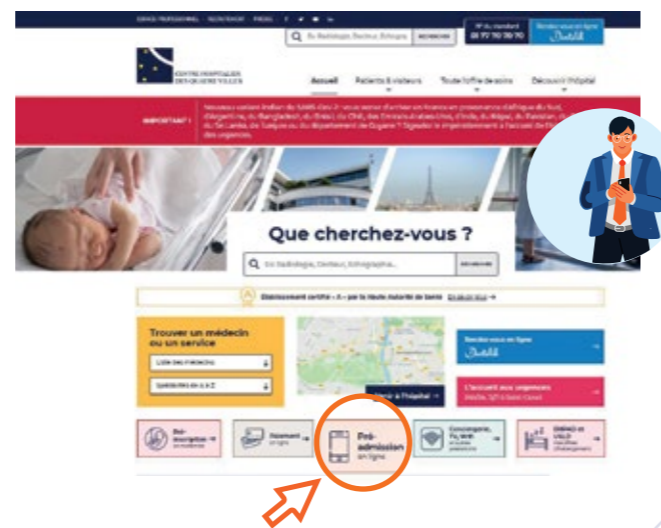
Lancement de la pré-admission en ligne !

Depuis la fin mai, le CH4V donne la possibilité aux patients de réaliser leurs démarches administratives en ligne pour préparer leur prochain séjour à l'hôpital. Pour un futur accouchement, pour une intervention chirurgicale programmée ou pour une prothèse venue en hospitalisation de jour de médecine, la pré-admission qui n'était possible qu'en guichet, peut désormais être effectuée via le site internet de l'établissement.

Le contexte sanitaire a logiquement poussé les établissements de santé à développer ce dispositif dématérialisé, mais l'idée remonte à l'avant COVID. Dans un esprit de modernisation et de fluidification du parcours patient, la pré-admission en ligne permet au patient de s'éviter une attente aux guichets d'admission en renseignant ses informations personnelles et en téléchargeant ses documents d'identité et de droits par le formulaire dédié, ce depuis tout support numérique (ordinateur, tablette, téléphone). Le patient pourra en même temps réaliser une demande de chambre individuelle via le formulaire. Un SMS lui sera envoyé quelques jours avant son séjour pour lui rappeler de réaliser sa pré-admission s'il ne l'a encore fait.

Une fois la demande complétée par le patient, nos équipes d'admission vérifient la complétude de son dossier, lui en confirment la validité ou reprennent contact avec lui si des éléments doivent être précisés. Garantie aussi d'un dossier sécurisé sur le plan des droits du patient, en vue de la bonne facturation des soins. Pour le circuit programmé, il est demandé au patient de réaliser sa pré-admission en ligne jusqu'à cinq jours avant son hospitalisation.

Le dispositif répond à une demande croissante de simplification des démarches administratives pour les patients : n'hésitons pas à communiquer auprès d'eux sur cette nouvelle solution mise à leur disposition, et espérons qu'ils soient nombreuses et nombreux à y recourir !



PUBLIREPORTAGE

Baromètre QVT

→ Et si nous mesurons la qualité de vie au travail au Centre Hospitalier des Quatre Villes ?

Dans le cadre de la politique d'amélioration de la qualité de vie au travail, une initiative innovante est expérimentée dans l'établissement depuis janvier 2021 : « le baromètre QVT ».

La qualité de vie au travail est une préoccupation majeure de l'établissement compte tenu de ses enjeux en termes de performance, d'attractivité, de recrutement et de fidélisation des personnels. Un bénéfice indirect mais certain est également attendu sur la qualité de la prise en charge des patients.

Pour améliorer la qualité de vie au travail, il ne suffit pas de la quantifier, il faut être en mesure de suivre les progrès accomplis.

Les traditionnelles enquêtes de satisfaction des personnels, sous format papier, ne donnent qu'une vision à un instant donné du ressenti des personnels. Longues et fastidieuses à traiter, elles rencontrent peu d'adhésion de la part des personnels et ne sont donc pas souvent renouvelées.

Il était nécessaire de repenser un outil simple et ludique afin que chacun puisse y répondre aisément et rapidement. Analyser les résultats en temps réel permet la mise en œuvre immédiate d'actions d'amélioration et leur traduction concrète dans les résultats de l'enquête suivante.

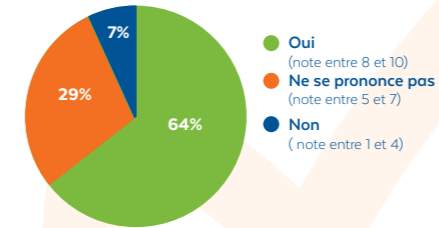
Le « baromètre QVT » répond à nos attentes car il permet tous les 6 mois, à l'aide du « baromètre zoom », de mesurer la satisfaction des professionnels de l'établissement sur différentes thématiques comme : la progression personnelle, les relations avec les collègues et la hiérarchie, les caractéristiques de l'environnement physique de travail, le soutien qui leur est offert, la rémunération...

En complément, un « baromètre flash », lancé tous les 3 mois environ permet de mesurer, au travers d'une question unique, s'il fait bon travailler au CH4V et dans quelle mesure les répondants le recommanderaient.

Depuis le mois de janvier, cinq services se sont portés volontaires pour tester ce baromètre : la maternité, le laboratoire, le service logistique, la direction des ressources humaines et l'équipe de direction. L'ensemble représente environ 200 des 1200 salariés du CH4V.

→ Nous vous présentons ici les résultats partiels, tous services confondus, du premier baromètre zoom

« Réussissez-vous à vous projeter au sein de l'établissement dans les 6 mois à venir? »



Date : février 2021
Participation : 42% (87/207)
Projection moyenne : 78%

Concernant le travail en équipe : Dans quelle mesure diriez-vous que votre équipe a pu accomplir son travail ce semestre ?

87 % des répondants sont satisfaits
3 % des répondants sont insatisfaits

Concernant les conditions de travail : Dans quelle mesure êtes-vous satisfaits des conditions dans lesquelles vous travaillez ?

76 % des répondants sont satisfaits
24 % des répondants sont insatisfaits

Concernant le développement professionnel : Avez-vous le sentiment d'avoir progressé professionnellement ce semestre ?

75 % des répondants sont satisfaits
25 % des répondants sont insatisfaits

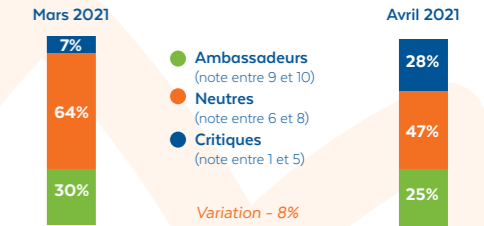
Concernant la reconnaissance au travail : Dans quelle mesure vous sentez-vous reconnu pour votre travail ?

67 % des répondants sont satisfaits
33 % des répondants sont insatisfaits. Les répondants à l'enquête avaient la possibilité, pour chaque question, de déposer des commentaires et faire des propositions.



→ Voici les résultats des deux premiers baromètres flash :

« Quelles est la probabilité que vous recommandiez notre établissement à vos pairs comme un établissement où il fait bon travailler? »



Date : mars 2021
Participation : 29% (61/207)
Recommandation moyenne : 78%

Date : avril 2021
Participation : 15% (32/207)
Recommandation moyenne : 72%

Comment ça marche ?

Les réponses aux baromètres sont strictement anonymes.

Lancés par l'encadrement, les questionnaires sont accessibles aux membres du personnel soit par leur boîte mail, soit par un QR code. Ils répondent quand ils le souhaitent sur la période d'une dizaine de jours définie pour l'enquête.

Les réponses aux baromètres sont collectées par les cadres des services concernés, avec un détail par métier.

→ Et après ?

Chaque cadre reçoit les résultats pour son équipe dès la fin de l'enquête, avec des propositions d'actions correctives. Libre à lui de les mettre en œuvre sans attendre, ou de réfléchir en équipe lorsque les solutions à apporter sont plus complexes.

Nous envisageons d'étendre ces baromètres à l'ensemble de l'établissement dans les mois qui viennent.

Pour les médecins, après discussion en commission médicale d'établissement, c'est la présidente de cette instance qui sera destinataire des réponses, permettant une analyse spécifique du moral et des aspirations de la communauté médicale.

Il faut garder à l'esprit que la qualité de vie au travail est d'abord l'affaire de tous : ce sont l'expérience et les propositions des professionnels de l'établissement qui permettront la mise en place d'actions correspondant vraiment à leurs attentes.

Il est encore temps... Bien-être & Compagnie reprend sa prestation de « massage minute » à destination de tous les professionnels du CH4V. Il reste des créneaux disponibles pour les mois de Juillet et d'août. N'hésitez pas à vous rapprocher de votre cadre, chargé de réaliser les inscriptions.



Politique de lutte contre les discriminations

Le respect de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes

Le CH4V s'engage pour le respect de la diversité et de l'égalité entre les femmes et les hommes.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est plus que jamais au cœur des préoccupations des pouvoirs publics et de la société civile. Le centre hospitalier des 4 villes s'engage résolument dans cette démarche, dans le droit fil de l'accord-cadre national applicable à la fonction publique du 30 novembre 2018, décliné par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La démarche de l'hôpital en faveur de la diversité et de l'égalité F/H a débuté par la réalisation d'une enquête « Prévention des discriminations » diffusée en mai 2020 auprès des salariés, enquête qui a recueilli 185 réponses. On note que si 61% des répondants ont déclaré être ou avoir été victimes/témoins de discrimination, au moins une fois dans leurs activités professionnelles, toutefois, en tant que victime dans 67.5% des cas, ils considèrent que les démarches entreprises ont été mal prises en compte. 15,5% des répondants n'ont entrepris aucune démarche. C'est pourquoi l'établissement a décidé de conforter sa démarche d'aide aux victimes de tous types de discrimination, liée à l'origine, au sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, le patronyme, le lieu de résidence, l'état de santé, le handicap...

C'est sur la base de ces résultats qu'a été mis en place à l'automne 2020 un groupe de travail sur l'égalité professionnelle. Sa première tâche a consisté à réaliser un plan d'action 2021-2023 sur l'égalité femme/homme, la diversité et la lutte contre toute forme de discrimination.

Participent à ce groupe de travail : Mme Anstett, élève-directrice d'hôpital, Mme Aouragh, cadre de santé, M. Berger adjoint administratif, Mme Cavazzoni, directrice des ressources humaines, M. Debusscher, médecin, Mme Le Menedeu, attachée d'administration, M. Robinet, représentant du personnel, Mme Pereur, représentante du personnel et M. Sousa Azavedo, cadre de santé.

Signature de la Charte, le 19 mai, par Mme le docteur Belaisch-Allart, présidente de la CME et M. de Beauchamp, directeur.

Le plan d'action a défini 4 objectifs et propose 21 actions qui se déclineront jusqu'en 2023 :

- Objectif 1 : Évaluer,** prévenir et traiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Objectif 2 : Garantir l'égal accès aux corps,** cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique.
- Objectif 3 : Favoriser l'articulation** entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.
- Objectif 4 : Prévenir et traiter les discriminations** actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

2021 est l'année de la concrétisation de la démarche, et plusieurs actions ont déjà été engagées :

→ La création d'une fonction de référent **Égalité et Diversité** chargé de promouvoir l'égalité professionnelle, la diversité et la prévention des discriminations par des actions de sensibilisation ou par la mise en œuvre de projets spécifiques. Il est un des acteurs de la mise en œuvre de la politique diversité et veille au respect du cadre légal en matière de discrimination. Si cela répond à une obligation récente, cela montre une volonté forte de la Direction de l'établissement d'agir de manière concrète dans ce domaine. M. de Beauchamp a récemment nommé à cette fonction M. le Dr Jean-Marc Mayenga, gynécologue obstétricien, compte tenu à la fois de son intérêt pour les questions éthiques et de sa parfaite connaissance de l'établissement.



→ La rédaction d'une charte de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui résume en 8 points les objectifs que se donne l'établissement dans ce domaine :

- 1 - **Garantir l'égalité dans l'accès aux emplois,** corps et grades, dans la rémunération ainsi qu'à la formation sans discrimination et en favorisant la représentation de la diversité française.
- 2 - **Prévenir les écarts de rémunération** entre les femmes et les hommes.
- 3 - **Promouvoir l'application du principe de non-discrimination** dans nos actions quotidiennes.
- 4 - **Sensibiliser et former l'encadrement** et l'ensemble des personnels au principe de non-discrimination.
- 5 - **Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap.**
- 6 - **Prévenir les agissements et les violences sexistes** ou discriminatoires.
- 7 - **Organiser le recueil et le traitement** des situations discriminatoires.
- 8 - **Communiquer sur nos actions** en faveur de la diversité et les évaluer.

Signée le 19 mai par M. de Beauchamp et Mme le docteur Belaisch-Allart, présidente de la CME, elle sera affichée dans les prochaines semaines dans tout l'établissement.

→ La création d'une cellule d'écoute et de traitement des signalements d'actes de violence, de harcèlement, d'agissements sexistes, de discrimination ou encore de non-respect de l'égalité professionnelle :

La cellule est chargée de contribuer à lutter contre les cas de harcèlement, discriminations de toutes natures (origine, apparence physique, religion...), de violences d'ordre sexuel, ou à connotation sexiste ou liées à l'orientation sexuelle des personnes, commis lors du service, et de veiller à ce que les auteurs avérés de ces actes soient sanctionnés de façon adaptée.

Elle offre aux personnels ne souhaitant pas emprunter la voie hiérarchique, un nouveau canal de mise au jour de situations inappropriées. Tout agent se sentant victime de discrimination, de violence, de discrimination..., pourra saisir la cellule afin d'exposer sa situation et bénéficier d'une aide adaptée.

Cette cellule peut être saisie par mail : cellule.violence-discrimination@ch4v.fr, ou par courrier avec AR à l'adresse suivante : « Cellule violence et discrimination » Direction des Ressources Humaines, 141 grande rue - 92310 Sèvres.

La cellule, dont les membres sont soumis à l'obligation de discrétion et de confidentialité, examinera toutes les situations qui lui seront soumises. Ses membres sont tenus également d'observer la plus stricte neutralité et de veiller au respect de la présomption d'innocence dont bénéficie toute personne mise en cause tant que le manquement qui lui est reproché n'est pas établi.

Toutes les démarches seront prochainement décrites sur le site intranet de l'hôpital.





LES BRÈVES

Les bouchons de l'espoir



Après plus d'une année de surconsommation due notamment aux protections Covid, une partie des professionnels s'interroge sur le devenir des consommables et leur éventuelle valorisation.

Un groupe de travail « Gestion des déchets » se réunit pour établir des plans d'actions, entre autres, sur le gaspillage alimentaire à l'hôpital. La gestion des déchets est un sujet large et complexe compte tenu du poids des normes applicables à l'hygiène hospitalière.

Pourquoi ne pas s'interroger sur notre consommation de plastique non recyclable pour commencer ?

→ Le CH4V s'est associé, très récemment, à une mission associative : « Les bouchons de l'espoir ».

Cette association récolte des bouchons pour financer des équipements spécifiques à l'Handisport et contribuer au développement des pratiques sportives pour les personnes en situation de handicap.

Ce financement est essentiellement obtenu par la collecte et le conditionnement des bouchons en plastique dur qui sont ensuite revendus à des plasturgistes. Cette activité concourt ainsi à la préservation de l'environnement (une tonne de bouchons récupérée correspond à trois tonnes de pétrole économisées).

Les bouchons sont triés par les bénévoles de l'association, mis en sac et stockés avant d'être chargés sur un camion. À raison de 100 tonnes collectées en moyenne par an, ce sont plus de 1 300 tonnes qui ont été vendues depuis la création de l'association. Il a été ainsi possible de consacrer près de 310 000 euros au financement d'équipements sportifs pour handicapés ou de la pratique du sport, par exemple, achats de fauteuils spécifiques ou cours d'équitation pour des handicapés psychiques.

À titre d'illustration, l'hôpital Necker a récolté en 2019, en 5 mois de tri, 400 kilogrammes de plastiques. Autant de déchets que d'une part l'hôpital n'a pas à faire traiter, ni assumer le prix de l'incinération, et d'autre part, n'émettront pas de polluants organiques persistants tels que les dioxines, les matériaux lourds, le dioxyde de soufre, oxyde d'azote.

→ Pour ce faire, des boîtes de collecte vont être mises à disposition des professionnels dans chaque service, et sur chaque site (Lelegard, Sèvres et Saint-Cloud).

Pourront être collectés toutes sortes de bouchons et plastiques alimentaires et quotidiens, mais aussi des plastiques utilisés pour les soins infirmiers tels que des seringues : des affiches sur les boîtes vous guideront pour sélectionner les plastiques éligibles. Les plastiques récoltés sont des plastiques propres n'ayant pas été en contact avec des patients ou des médicaments.

Pour pérenniser cette action de recyclage, nous nous devons aussi d'être attentifs à ce que nous déposons dans nos boîtes, car les bénévoles sont peu nombreux.

Cimaises ouvertes : Artistes amateurs ?

Les cimaises des halls d'accueil des différents sites sont aussi ouvertes aux agents hospitaliers. N'hésitez pas à contacter Laurence Just l.just@ch4v.fr.

Il est toujours temps de se faire vacciner !

La vaccination est encore ouverte pour les membres du personnel. La prise de rendez-vous est assurée au 7371 ou via le mail vaccination-covid@ch4v.fr

Exposition J. MATTIA

Hommage à nos soignants. Sont exposées dans le hall de l'hôpital de Saint-Cloud, des photos prises en février dernier par le photoreporter Julien Mattia, dans les services des urgences, de médecine polyvalente, d'imagerie et ainsi qu'à l'EHPAD Laval.



ACTUALITÉ DES SERVICES

Consultation Alcool Post Urgence

Un projet innovant de protocole de coopération entre professionnels de santé sera prochainement mis en place au CH4V.

Ces nouvelles perspectives ont été ouvertes dès 2009 par l'article 51 de la loi HPST : « Par dérogation, les professionnels de santé peuvent s'engager, à leur initiative, dans une démarche de coopération ayant pour objet d'opérer entre eux des transferts d'activités ou d'actes de soins ou de réorganiser leur mode d'intervention auprès du patient ».

→ Les enjeux de ces nouveaux modes d'exercice sont de trois ordres :

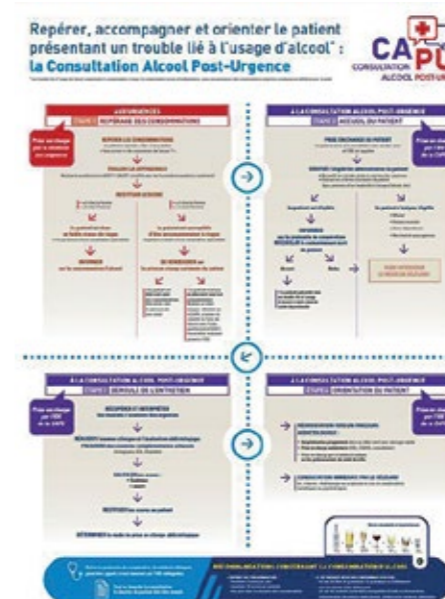
- évolution de l'exercice professionnel et extension des champs d'intervention des professions paramédicales,
- recentrage des activités médicales sur des missions d'expertise, rendu possible par le temps dégagé,
- amélioration de l'organisation des soins en réduisant les délais de prise en charge.

→ C'est dans ce cadre que s'inscrit le projet CAPU (Consultation Alcool Post Urgence) porté par le service d'addictologie.

Le CH4V est particulièrement fier d'intégrer le groupe de 15 établissements pilotes identifiés sur le territoire national pour participer à la mise en place de ce projet.

Rappelons que la consommation d'alcool reste un enjeu majeur de santé publique, avec plus de 41 000 décès/an en France et un coût pour la société estimé à 120 Milliards d'euros/an. Il faut aussi savoir que 30% des patients consultant aux urgences sont admis en raison d'une problématique liée à l'alcool.

À l'origine, on trouve l'expérimentation par l'hôpital Fernand Vidal (APHP) d'une consultation menée par des IDE auprès de patients avec une problématique d'alcool, orientés directement à leur sortie des urgences. Fort de résultats encourageants -



→ Dans ce cadre, le projet CAPU s'articule autour :

- d'une consultation, menée par une infirmière suite au passage aux urgences. Cette consultation infirmière est possible dans le cadre législatif des protocoles de coopération,
 - d'un binôme médecin délégué/IDE déléguée,
 - d'un lieu de consultation, sans rendez-vous 5 jours / semaine sur le site de Sèvres.
- Le déroulement de la prise en charge se fait par étapes, depuis le repérage et l'évaluation aux urgences, la consultation post urgences, puis l'orientation vers un parcours addictologique.

Au CH4V, c'est à un binôme composé du Dr THIERCELIN, praticien hospitalier addictologue et de Julie MARTY infirmière en HDJ addictologique qu'incombera la mise en œuvre du projet CAPU à partir de juin 2021.

<https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/alcool>

<https://www.ofdt.fr/publications/collections/notes/le-court-social-des-drogues-en-france/>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2211423819300070>

→ Les objectifs principaux sont multiples :

- Réduire la morbi-mortalité liée à l'alcool.
- Favoriser le repérage et l'orientation des patients à risque dès leur passage aux urgences.
- Permettre un accès rapide à des soins en addictologie.
- Désengorger les urgences.
- Inclure les patients dans un parcours de soins.
- Favoriser la montée en compétences des IDE.



Internes : Depuis le début du mois de mai et jusqu'à novembre, 10 internes sont en poste pour 6 mois dans les services de la maternité, d'anesthésie et des urgences.

Souhaitons-leur la bienvenue !

(Alix LOISEAU, Mélissa LOTAUT, Victoria BUGNON, Amélie ROBINIAULT, Marion DONNART, Marine BOURRIER, Théodore CASTANEDO, Manon BOURBOIN, Boaz ASSUIED, Audrey KARRAZ)



Interview

Philippe GADOIS une carrière exemplaire au CH4V!



Après 38 ans de carrière, Philippe GADOIS, a rejoint définitivement ses pénates, dans une vallée, non loin de Dreux, à cheval entre l'Eure et l'Eure et Loir. Entré en 1982 aux services techniques sur des fonctions d'électricien, dans le grade d'ouvrier professionnel, titularisé en 1983, il poursuit à partir de 2002 sa carrière en tant que responsable de l'Atelier des sites de Saint-Cloud et termine sa carrière sur le grade d'agent de maîtrise principal. Il entame aujourd'hui une retraite qu'il envisage avec enthousiasme, ponctuée de voyages et de visites du patrimoine régional Français.

Les premiers pas

Service militaire achevé, diplômé d'électricien en poche, Philippe arrive le 5 juillet 1982 en provenance de sa Normandie natale, à 22 ans, pour rejoindre les services techniques de ce qui était encore l'hôpital communal de Saint-Cloud. Son premier défi sera de connaître dans les moindres détails tous les locaux et les installations techniques des bâtiments de l'établissement.

« Cela demande un temps très long pour connaître toutes les installations, c'est complexe, beaucoup d'éléments sont de plus cachés par les faux plafonds par exemple ... »

Une carrière riche en travaux

Philippe se dit chanceux d'avoir pu participer et assister aux nombreuses évolutions du CH4V. Au cours de sa carrière, les sites ont connu des travaux de démolition/reconstruction, d'extension et de rénovation. Le premier chantier dont il se souvient date du début des années 90 et concerne le site Lelégard. Puis, en 2000, sur l'hôpital de Saint-Cloud, avec la démolition et la reconstruction des Urgences, amorçant une intense période de travaux d'une quinzaine d'année.

La solitude des gardes

Philippe a calculé avoir passé 6 ans à dormir à l'hôpital dans le cadre des gardes techniques qui sont réalisées à tour de rôle par les agents des services techniques. Des gardes, nous dit-il, où la solitude rivalisait avec la hantise de la fuite d'eau sur plusieurs étages ou d'être face à des pannes d'appels-malades. Autant de situations critiques auxquelles il a été confronté et qui l'ont conduit à proposer des processus d'amélioration.

Carrière enrichissante

Au-delà d'une connaissance quasi exhaustive des bâtiments, Philippe nous fait remarquer que les services techniques

ont la chance de rencontrer de nombreux personnels, toutes catégories confondues, aussi bien les personnels de jour que de nuit. Philippe conclut en nous livrant que sa carrière a été enrichissante à tout point de vue et notamment au niveau des relations humaines. Malgré le confinement... beaucoup d'occupation.

Le confinement contrarie un petit peu le début de sa retraite. Ce premier mois de retraite lui fait effet de son mois annuel de vacances... Certes à la maison, mais il apprécie d'être à la campagne, ce qui lui donne plus de liberté pour ses sorties à pied ou à vélo. Il s'occupe également de son jardin, de ses volailles et de l'entretien de ses terrains...

Quant aux voyages, ce n'est que partie remise. Philippe nous parle des Pyrénées, du Tourmalet dont il dit découvrir à chacune de ses visites un nouvel aspect. Philippe est intarissable sur les beautés des paysages qui composent les régions françaises et a hâte de débiter ses road-trips à travers celles-ci. Nous lui souhaitons de beaux voyages !



Mouvements du personnel

BIENVENUE À

ALEXANDRE Pangrace, infirmière
ALLANIC Solène, adjointe administrative
ARIBAUD Gabriel, animateur
BARRY Myriam, aide-soignante
BEKONO NGUEMA Diana Concepcion, adjointe Administrative
BENAKCHA Walid, médecin gériatre
BOLOU Lou Sika Larissa, assistante de service social
BOUBEKRI Mohammed, directeur des achats, de la logistique et du patrimoine
BOUCHALA Karima, sage-femme coordinatrice
CHENTOUF Basma, médecin, service médecine interne
CHERIET HOUARA Amina, médecin, service médecine interne gériatrique
DOUX Camille, responsable qualité laboratoire
DUBORD Mélanie, assistante médico administrative

DUCLAUD Olivier, cadre supérieur paramédical, adjoint à la direction des soins
FENGELE Kiangani Chimena, agent des services hospitaliers
FROMENT Katia, assistante familiale
GONZALES DE ANDIA Céline, animateur
HONORINE Laurent, agent des services hospitaliers
JOULIEAU Olivier, agent des services hospitaliers
KARACHE Hajar, adjoint Administratif
LAMANDE Marion, infirmière
LEFEBVRE Alexandre, masseur-kinésithérapeute
LEFRANC Florine, aide-soignante
MORAKEB Djamila, agent des services hospitaliers
MUKA MATUNDU Esther, agent des services hospitaliers
SANTIARD Fanny, animateur

BONNE RETRAITE À

DUNAND Chantal, attachée d'administration en charge des admissions et soins externes
GADOIS Philippe, responsable des services techniques de Saint-Cloud
HUBERT Myriam, aide-soignante
NIBUS Solange, auxiliaire de puériculture
OLIERE Marie, aide-soignante
RANDRIANANGALY Marène, agent des services hospitaliers
ZOUAK Yamina, agent des services hospitaliers

BONNE CONTINUATION À

BUNO Caroline, directrice des achats, de la logistique et du patrimoine
DJEKIREF Inès, médecin, service des urgences