



Centre hospitalier
de Périgueux

PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2025 - 2029



MOT DE LA GOUVERNANCE

Le centre hospitalier de Périgueux est un acteur de santé incontournable en Dordogne, offrant des soins de qualité à la population du territoire.

Dans une démarche participative, ce projet a mobilisé l'ensemble des acteurs hospitaliers autour d'une vision commune, sur la base d'un diagnostic partagé et d'une grande ambition en termes de service médical rendu à la population du département de la Dordogne.

Tout nouveau projet d'établissement marque donc une étape importante dans la vie d'un hôpital. Il est l'occasion de construire l'avenir, ensemble, à la lumière des expériences, de l'évolution des besoins de santé, des thérapeutiques et des pratiques professionnelles.

Cette réflexion collective, post-crise sanitaire, mais dans un contexte de gestion de crise permanent, a permis de prendre de la hauteur pour proposer des orientations concrètes de nature à relever les enjeux majeurs pour la santé des Périgourdins, mieux répondre à leurs besoins de santé et aux attentes de ses usagers comme des personnels hospitaliers.

L'élaboration de ce projet d'établissement visait également à rétablir la confiance des hospitaliers dans leur hôpital et plus précisément dans le fonctionnement de l'hôpital qui a été mis à rude épreuve au cours de ces dernières années. Il s'agissait d'amener la communauté hospitalière à se projeter, dans un cadre d'exercice qui fasse sens, dans lequel ses valeurs professionnelles sont reconnues et respectées, dans un mode de fonctionnement normalisé, donnant de la visibilité, et lui permettant d'exercer ses nobles métiers avec toute la satisfaction qu'elle est légitime d'en tirer. Le sens, c'est celui du soin de qualité, réalisé en toute sécurité dans les meilleures conditions d'accueil et d'accompagnement des patients qui lui sont confiés.

Construire un projet d'établissement innovant, collectif, efficace et résilient était donc le défi à relever pour penser ensemble notre hôpital de demain, dans un monde en constante évolution, avec une place centrale consacrée au patient, autour de valeurs fondatrices telles que l'humanité, la qualité, ou encore la responsabilité sociale et environnementale.

La dynamique de projet impulsée, fédératrice, porteuse de confiance en l'avenir de l'hôpital public, animée d'une ambition partagée autour de ses missions, a permis de réaffirmer les valeurs hospitalières qui nous unissent et qui trouvent leur traduction dans les orientations stratégiques du projet d'établissement, autour de l'exigence du meilleur service médical rendu à la population du territoire, de l'impérieuse nécessité de redonner à l'hôpital ses lettres de noblesse et à ses personnels la fierté de le servir.

C'est ainsi que 4 axes stratégiques ont été proposés, qui sont in fine les ambitions que porte l'établissement pour les 5 années à venir :

- *Réussir l'attractivité des métiers médico-soignants et la fidélisation des personnels.*
- *Garantir une réponse de qualité aux besoins de santé de la population du territoire.*
- *Promouvoir la démocratie sanitaire et l'ouverture de l'hôpital sur la cité.*
- *Poursuivre la modernisation de l'hôpital.*

Le projet médico-soignant, colonne vertébrale du projet d'établissement, décline de manière opérationnelle les filières de soins définies dans le projet médico-soignant de territoire. Il décrit la politique médico-soignante de l'établissement pour les 5 années à venir, soutenue par les politiques des directions supports détaillées dans les différents volets du projet d'établissement.

Ce nouveau projet d'établissement renforce la démarche réformatrice initiée dans les champs de la gestion, du management, des organisations médico-soignantes, des parcours patients et des relations ville-hôpital notamment.

Le projet d'établissement du centre hospitalier de Périgueux s'inscrit aussi dans une dynamique continue d'amélioration de la qualité des soins pour tous les patients du territoire, avec une volonté de diversifier les modes de prises en soins et d'offrir aux patients les techniques les plus innovantes.

L'atteinte des objectifs du nouveau projet d'établissement reposera sur l'engagement des équipes. A ce titre, le centre hospitalier de Périgueux a inscrit dans son projet une politique sociale visant à prendre soin de ses professionnels, de leurs conditions de travail, de leurs perspectives professionnelles, de leur qualité de vie au travail, et également de favoriser l'attractivité de l'établissement.

Enfin, nous tenons à remercier vivement toutes celles et ceux qui contribuent sans relâche au développement et au rayonnement du centre hospitalier de Périgueux, ainsi qu'à toutes celles et tous ceux qui ont activement participé à l'élaboration de ce projet d'avenir et adapté aux besoins de la population du territoire.

Nous sommes convaincues de sa réussite grâce à l'engagement de toutes et tous.

Corinne MOTHES

Directrice générale



Dr Gaëlle RANCHOU

Présidente de la Commission Médicale d'Établissement



SOMMAIRE

LA MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

*Méthodologie et étapes du Projet d'Établissement
Calendrier détaillé*

01

NOS VALEURS ET NOTRE ENGAGEMENT

*Les valeurs du Centre Hospitalier de Périgueux
Les valeurs managériales*

03

LES AXES STRATÉGIQUES

05

• 1 - Réussir l'attractivité des métiers médico-soignants et la fidélisation des personnels

06

- A) Mettre en œuvre une politique d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des nouveaux professionnels qui sécurise le recrutement 7
- B) Développer une Politique d'accueil et de fidélisation des nouveaux médecins 8
- C) Promouvoir une politique du « prendre soin » des personnels 9
- D) Encourager l'innovation managériale et l'intelligence collective 12
- E) Promouvoir un dialogue social de qualité et renouvelé 13
- F) Assurer la convergence et l'harmonisation de la politique sociale au sein de la direction commune 14

• 2 - Garantir une réponse de qualité aux besoins de santé de la population du territoire

15

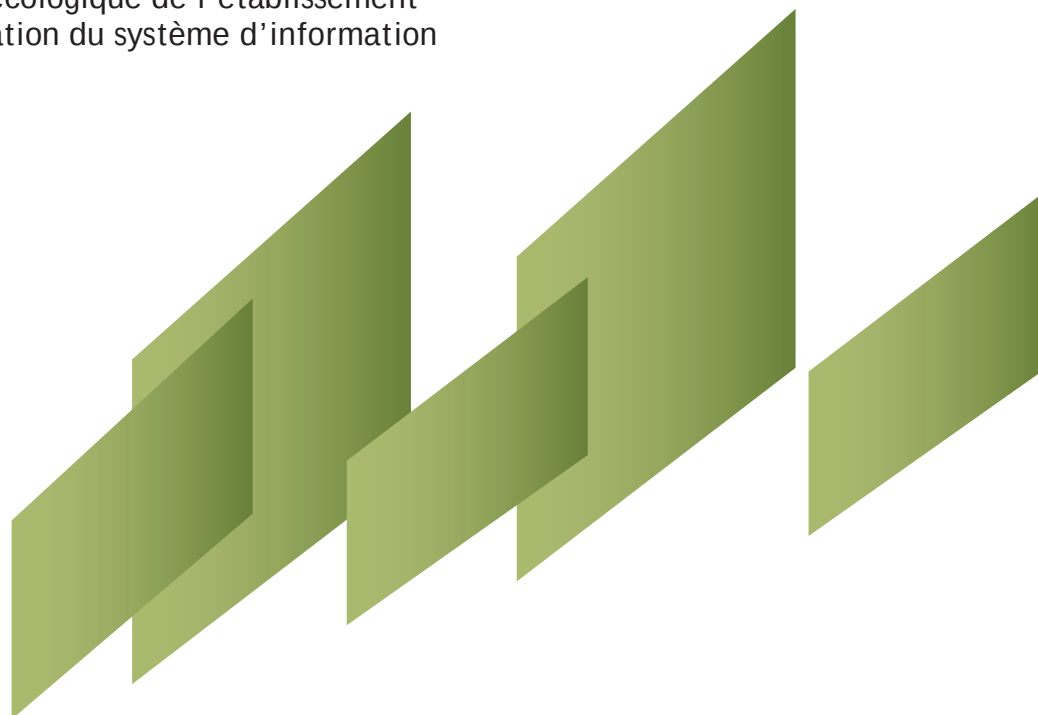
- A) Positionner le Centre Hospitalier de Périgueux en animateur de santé publique du territoire dans le cadre d'une offre de soins graduée et territorialisée et d'une responsabilité populationnelle 16
- B) Fluidifier, sécuriser des parcours de soins de qualité (amont-intra-aval) dans une logique de juste recours aux soins hospitaliers 18

• 3 - Promouvoir la démocratie sanitaire et l'ouverture de l'hôpital sur la cité 20

- A) Renforcer la place des usagers au sein des instances de l'établissement, mieux les associer à la vie de l'hôpital, son actualité, ses projets 21
- B) Associer les élus à la vie institutionnelle pour une meilleure prise en compte des attentes des usagers 23
- C) Ouvrir l'établissement à une vaste palette de partenaires dans le champ de la santé mais aussi de la culture, de l'éducation, de l'entreprise 23
- D) Ancrer le Centre Hospitalier de Périgueux dans la vie citoyenne de la cité 24

• 4 - Poursuivre la modernisation de l'hôpital 25

- A) Renforcer la gouvernance médico-administrative 26
- B) Promouvoir et soutenir les pratiques innovantes 29
- C) Simplifier et optimiser les procédures organisationnelles et fonctionnelles 30
- D) Déployer le SIH au service des soins 30
- E) Moderniser les process de gestion 31
- F) Conduire les opérations architecturales 32
- G) Opérer la transition écologique de l'établissement 33
- H) Poursuivre la sécurisation du système d'information 34



LA MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DU PROJET D'ÉTABLISSEMENT

01

Introduction

Le projet d'établissement du Centre Hospitalier de Périgueux (CHP) représente une étape essentielle pour répondre aux besoins croissants de la communauté hospitalière et des usagers de son territoire. Conçu dans une démarche participative, ce projet vise à mobiliser l'ensemble des acteurs hospitaliers autour d'une vision commune, à réaffirmer les valeurs fondamentales de l'établissement et à proposer des solutions concrètes aux enjeux actuels.

Suite à la crise sanitaire, il s'est avéré crucial d'initier une réflexion collective en intégrant les aspirations des professionnels et les attentes des usagers, tout en renforçant les partenariats stratégiques.



Méthodologie et étapes du Projet d'Établissement

Démarche participative et inclusive

La démarche du projet repose sur une consultation élargie incluant non seulement les professionnels de santé mais aussi, de manière innovante, les usagers.

Les questionnaires diffusés ont permis d'identifier les forces et les faiblesses des services proposés, constituant ainsi une base riche d'informations pour orienter les axes stratégiques

Objectifs et rôle du projet d'établissement

Le projet d'établissement se veut à la fois :

- *Une feuille de route interne pour guider la politique de l'établissement sur les cinq prochaines années*
- *Un outil de communication destiné à informer sur les priorités et les solutions adoptées pour répondre aux attentes du territoire*

Organisation de la démarche

Un comité de pilotage sera mis en place au 1er trimestre 2025 pour évaluer et ajuster régulièrement les politiques déployées en fonction des nouvelles attentes des parties prenantes

Calendrier détaillé

- **Juin à septembre 2023** : Consultation large à partir de questionnaires diffusés auprès des professionnels et des usagers
- **Octobre et novembre 2023** : Finalisation de la méthodologie, bilan du projet précédent et définition des axes stratégiques
- **Décembre 2023** : Validation des groupes de travail et présentation de la démarche aux instances hospitalières
- **Janvier à mai 2024** : Réunions des groupes de travail (environ 60 réunions) et mise en place de boîtes à idées dans chaque service
- **Juin à août 2024** : Synthèses des réunions et consolidation des projets thématiques
- **Septembre à décembre 2024** : Restitution des résultats et validation finale
- **Premier trimestre 2025** : Communication interne et externe d'une synthèse du projet d'établissement

NOS VALEURS ET NOTRE ENGAGEMENT

Introduction

Inauguré en 1953, le Centre hospitalier de Périgueux est l'établissement support du Groupement Hospitalier du Territoire de la Dordogne qui compte 11 établissements de santé.

Grâce à son offre de soins complète avec plus de 17 spécialités médicales et 12 spécialités de chirurgie, sans oublier la psychiatrie adulte et infanto-juvénile ainsi que les soins de suite et de réadaptation, il est l'établissement de santé de référence pour le territoire de la Dordogne. Avec ses 3 100 professionnels, il est aussi le premier employeur du département.

Résolument inscrit dans un souci de modernisation permanente et de réponses adaptées aux besoins de la population, il veille à placer le patient au coeur de l'organisation des soins dans le but d'optimiser et de fluidifier sa prise en charge.



02

Grâce à son Projet d'Établissement, Le Centre Hospitalier de Périgueux réaffirme ses **valeurs**, ses **priorités** et ses **engagements** :

Les valeurs

- Respecter le patient et lui offrir un environnement de prise en charge adapté et bienveillant
- Promouvoir une prise en charge au quotidien qui garantisse la dignité et l'humanité
- Favoriser la bientraitance pour les patients et les professionnels
- Accompagner la fin de vie avec humanité et égards
- Lutter contre toutes les discriminations

Les priorités

- Rendre lisible et compréhensible l'organisation hospitalière
- Garantir la meilleure qualité et la sécurité des soins
- Favoriser la proximité pour les patients et leurs proches
- Renforcer la politique de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT)

Les engagements

- Faciliter l'accès aux soins pour éviter les retards ou les renoncements aux soins
- Répondre aux besoins d'information et de bonne orientation des patients
- Garantir la prévention primaire, secondaire et tertiaire en matière de santé publique
- Identifier des référents (Handicap, Laïcité, Égalité Femme/Homme,...)
- Promouvoir la charte « Tolérance 0 face à la violence »
- Promouvoir la charte pour l'égalité Femmes/Hommes

NOS VALEURS MANAGÉRIALES

Le projet repose sur un ensemble de valeurs qui guident les comportements et les actions des managers. Ces valeurs respectent les fondamentaux suivants :

- Confiance, bienveillance et adhésion : ces piliers s'appliquent à tous les cadres, favorisant des relations positives et une reconnaissance des compétences de chacun
- Communication claire et sincère : les managers doivent transmettre les orientations et consignes avec clarté, favoriser les échanges et s'assurer de la compréhension commune des objectifs
- Adaptation et soutien : être à l'écoute des besoins spécifiques des équipes, accompagner les collaborateurs dans leurs progrès tout en valorisant leurs potentiels
- Proposition et délégation : soutenir des projets innovants, déléguer en fonction des compétences et encourager la prise d'initiative
- Cohésion et exemplarité : renforcer le sentiment d'appartenance par des activités collectives et incarner les valeurs prônées par des comportements exemplaires
- Intérêt collectif : promouvoir une vision commune et garantir des actions en phase avec les valeurs du service public hospitalier
- Équité et empathie : assurer une répartition juste des tâches et évaluer les performances sur des critères objectifs
- Développement et leadership : fixer des objectifs atteignables, stimuler la motivation et encourager les idées nouvelles



LES AXES STRATÉGIQUES

03

Introduction

Le socle du projet d'établissement, c'est le projet médico-soignant. Celui de l'établissement déclinera de manière opérationnelle les orientations et les objectifs du projet médico-soignant de territoire finalisé en juin 2024. Il définit la politique médico-soignante de l'établissement pour les 5 années à venir. Cette politique devra être soutenue et accompagnée par une politique managériale, une politique sociale, une politique achats, une politique hôtelière, une politique logistique, une politique qualité et gestion des risques, une politique de communication, un schéma directeur du système d'information hospitalier, la présentation des futurs projets immobiliers, une politique de développement durable et de transition écologique, une politique d'approfondissement de démocratie sanitaire et du parcours patients ainsi qu'une politique de gestion.

L'élaboration de ce projet d'établissement constitue également un enjeu managérial visant à rétablir la confiance des hospitaliers dans leur hôpital et plus précisément dans le fonctionnement de l'hôpital qui a été mis à rude épreuve au cours de ces dernières années, en raison notamment de la crise sanitaire et des difficultés de recrutement.

Il s'agit maintenant d'amener la communauté hospitalière à se projeter, dans un cadre d'exercice qui fasse sens, dans lequel les valeurs professionnelles sont reconnues et respectées, dans un mode de fonctionnement normalisé. Le sens, c'est celui du soin de qualité, réalisé en toute sécurité dans les meilleures conditions d'accueil et d'accompagnement des patients qui nous sont confiés.

C'est ainsi que 4 axes stratégiques ont été définis et se sont enrichis des propositions des professionnels. Ces axes stratégiques affichent ainsi les ambitions que porte l'établissement pour les 5 années à venir.



AXE 1 : RÉUSSIR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS MÉDICO-SOIGNANTS ET LA FIDÉLISATION DES PERSONNELS

A

Mettre en œuvre une politique d'accueil, d'intégration et d'accompagnement des nouveaux professionnels qui sécurise les recrutements

B

Politique d'accueil et de fidélisation des nouveaux médecins

C

Promouvoir une politique du prendre soin des personnels

D

Encourager l'innovation managériale et l'intelligence collective

E

Promouvoir un dialogue social de qualité et renouvelé

F

Convergence et harmonisation de la politique sociale au sein de la direction commune



METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE D'ACCUEIL, D'INTÉGRATION, ET D'ACCOMPAGNEMENT DES NOUVEAUX PROFESSIONNELS QUI SÉCURISE LE RECRUTEMENT

ACCOMPAGNER LES PROFESSIONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIÈRE

- Renforcer la qualité de l'accueil, de l'intégration du professionnel et formaliser la gestion des recrutements
- Introduire la mission de mentorat
- Améliorer l'accès à la médecine du travail et à la prévention
- Structurer le parcours de maintien dans l'emploi en cas d'aléas de la vie
- Déterminer les règles de mobilité (horizontale et verticale) dans les lignes directrices de gestion
- Réviser les règles de promotion professionnelle et d'avancement de grade au sein des lignes directrices de gestion
- Renforcer l'égalité dans le processus de gestion de l'entretien professionnel
- Améliorer l'accès aux informations concernant sa carrière par la digitalisation de la fonction RH
- Améliorer l'accompagnement des professionnels et étudiants en situation de handicap
- Mieux accompagner la fin de carrière

ACCUEIL DANS LA FONCTION CADRE, DANS LE PÔLE, DANS L'ÉTABLISSEMENT

- Accompagner vers le projet professionnel pour la fonction de cadre en identifiant les potentiels
- Préparer la succession pour les chefferies de service (personnel médical)
- Attention particulière portée à la prise de poste (nouvel arrivant / Faisant Fonction) : tutorat (identifié auprès d'un cadre de santé d'expérience) et suivi régulier des Cadres supérieurs de santé (CSS)
- Constitution de « valises outils » (procédures et outils de base facilitant la prise de fonction)
- Renforcement de la politique de formation au management, notamment autour des fondamentaux, du co-développement, de la conduite de réunion, de la conduite de projet, ou encore de la gestion des conflits



POLITIQUE D'ACCUEIL ET DE FIDÉLISATION DES NOUVEAUX MÉDECINS

AMÉLIORATION DE L'ATTRACTIVITÉ DU CHP

- Développer la notoriété du CHP à travers la presse et les réseaux sociaux en valorisant l'offre de soins et les activités médicales (notamment via les pages Facebook des internes)
- Accompagnement à la mobilité : consolider le partenariat avec les agences immobilières afin de faciliter l'accès au logement des nouveaux médecins

DÉVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION DES NOUVEAUX MÉDECINS

- Évaluer annuellement la procédure d'accueil permettant de préparer en amont l'arrivée du médecin
- Développer l'espace dédié aux nouveaux arrivants sur intranet
- Mettre en place auprès du nouvel arrivant une réunion bilan
- Création d'un livret d'accueil digitalisé
- Faciliter la recherche de solution concernant l'emploi des conjoints

CONSTRUCTION D'UNE POLITIQUE DE FIDÉLISATION DES MÉDECINS

- Valoriser les compétences des professionnels médicaux en accompagnant les actions de développement professionnel continu
- Accompagner les fonctions d'animation d'équipe des managers médicaux et promouvoir une politique managériale pour le personnel médical
- Communiquer autour de l'espace de covoiturage en ligne proposée par le CHP
- Appui à la création d'association sportive et/ou culturelle inter-médecins

AMÉLIORATION DE L'ACCUEIL ET DE LA GESTION DES INTERNES

- Poursuivre l'organisation d'une journée d'accueil
- Valoriser les actions de formation réalisées dans les services
- Organisation de repas et de moments convivialité en fin de semestre
- Envoi d'une enquête de satisfaction en fin de semestre
- Remise en place d'un bureau des internes
- Maintenir des conditions hôtelières optimales pour les étudiants accueillis à l'internat



PROMOUVOIR UNE POLITIQUE DU « PRENDRE SOIN » DES PERSONNELS

PRENDRE EN COMPTE ET PRÉVENIR LES RISQUES PHYSIQUES ET/OU PSYCHO-SOCIAUX (RPS)

- Affichage systématique de la charte de lutte contre les violences et les incivilités
- Mieux communiquer sur l'existence des médiateurs en cas de tensions et conflits
- Développer les techniques de communication non violente comme moyen de mieux gérer le stress, les conflits et les situations de violences entre agent et usager

RENFORCER L'ATTRACTIVITÉ ET LA FIDÉLISATION DU PERSONNEL

Recentrer les professionnels sur le coeur de métier

- Développer l'offre de formation à l'institut de formation aux métiers de la santé (IFMS)
- Clarifier la répartition des charges administratives et limiter ces charges grâce à un système informatique performant

Favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie personnelle

- Renforcer l'accès au télétravail
- Proposer un service de conciergerie aux professionnels
- Faciliter l'intégration dans la ville lors du recrutement
- Prévenir les RPS et agir rapidement dès leur identification

Engager la synchronisation des temps soignants et médicaux

Organiser l'expression directe des personnels

Proposer un espace « Maison des hospitaliers »

Co-conduire une stratégie de qualité de vie au travail et la déployer en proximité

Ajuster le plan de pérennisation annuellement afin de prendre en compte les métiers en tension



ASSURER L'INFORMATION DES PERSONNELS SUR L'ACTUALITÉ, LA STRATÉGIE ET LES PROJETS DE L'ÉTABLISSEMENT

Harmoniser et simplifier les canaux de communication interne

- Mettre à disposition des outils faciles d'accès et ludiques pour sensibiliser aux bonnes pratiques de prise en charge (idée de «bloc des erreurs» : scénarios, travail avec plusieurs services, l'objectif étant que les agents relèvent les erreurs qui y sont glissées)
- Mettre en place un journal interne de la qualité
- Optimiser le recours au logiciel de gestion documentaire «Bluekango» pour la diffusion de l'information en interne

Renforcer la liaison entre la stratégie d'établissement définie et sa mise en œuvre sur le terrain

- Adapter le support d'informations aux modes actuels d'acquisition des connaissances
- Définir un calendrier d'événements mobilisateurs autour de la qualité et développer la culture des retours d'expérience (RETEX)
- Mise en place d'un dispositif d'entraînement en routine basé sur les méthodologies de la Haute Autorité de Santé au rythme de 2 exercices par an et par pôle
- Déployer un système d'information et de communication simple entre les professionnels et la direction

Favoriser une communication fluide entre les professionnels et une diffusion large de l'information institutionnelle comme vecteur de cohésion et d'informations au quotidien

- Explorer l'opportunité d'une application professionnelle mobile unique (support tablette ou smartphone)
- Créer une adresse mail personnelle pour chaque agent
- Diffuser largement les décisions prises dans le cadre des instances décisionnelles et consultatives internes
- Axer la communication sur des informations positives

Convergence du système d'information pour les fonctions supports

- Déployer un outil de travail collaboratif et converger vers une solution de messagerie unique pour le groupement hospitalier de territoire (GHT)

Recourir à la communication pour favoriser un climat serein, positif et bienveillant au sein et entre les équipes

SÉCURISER LES EXERCICES PROFESSIONNELS

Facilité d'accès à l'information intraprofessionnelle

- Livret regroupant les différents intervenants spécifiques par pôle et par champ de compétence
- Recourir plus largement au logiciel Bluekango comme vecteur d'harmonisation des pratiques

Evaluer la mise en place des bonnes pratiques professionnelles au cours de l'hospitalisation et améliorer la coordination du parcours patient

- Assurer une veille en continu pour identifier les nouvelles recommandations
- Mieux déterminer les interlocuteurs intervenant après la prise en charge hospitalière
- Renforcer la construction d'équipes territoriales sur le département
- Mettre en place un soutien méthodologique au plus près du terrain par la relance du recours au référent qualité

Développer l'activité des équipes mobiles existantes auprès des professionnels nouveaux arrivants au CHP

- Déterminer les domaines d'intervention des équipes mobiles médico-soignantes
- Créer un annuaire support des équipes mobiles
- Mener une campagne d'information à destination des nouveaux arrivants
- Définir les modalités de sollicitation des équipes mobiles

Simplifier et harmoniser la communication entre les logiciels métiers

- Repérer toutes les situations à risque
- Créer les interfaces nécessaires entre les logiciels métiers

Développer les bons réflexes et les bonnes pratiques à l'amélioration de la qualité

- Définir un plan de sensibilisation à la Cyber-Hygiène et à la sécurité informatique
- Réaliser une sensibilisation des professionnels en continu, au-delà des seuls exercices ponctuels de mise en œuvre des bonnes pratiques développées par l'HAS
- Définir des groupes métiers moteurs (médecins, soignants) pour assurer un effet d'entraînement pérenne
- Développer des dynamiques sur les sujets relatifs à la qualité à l'échelle des équipes



ENCOURAGER L'INNOVATION MANAGÉRIALE ET L'INTELLIGENCE COLLECTIVE

DÉVELOPPER L'ECO-CONCEPTION DES SOINS

- Maîtriser la demande d'examens complémentaires
- Promouvoir l'usage raisonné des médicaments et des dispositifs médicaux
- Développer les alternatives aux médicaments
- Réduire notre consommation de produits à usage unique

INSUFFLER UNE CULTURE DE GESTION AUX EQUIPES EN VALORISANT L'IMPACT D'UNE BONNE ORGANISATION SUR LE FONCTIONNEMENT DES SERVICES

- Favoriser le recours à la cellule d'appui à la performance
- Favoriser la production d'analyses médico-économiques pour l'aide à la décision et le montage des projets
- Renforcer la proposition de formation aux professionnels en matière de construction et de conduite de projets

VALORISER LE RÔLE DE LA COMMUNICATION DANS LA CRÉATION D'UN COLLECTIF DE TRAVAIL RESPECTUEUX ET APAISÉ DANS L'INTÉRÊT DES PRISES EN CHARGE DES PATIENTS

- Création de «groupes de discussion, d'échange et de partage et de retours d'expériences» inter-services
- S'appuyer sur l'analyse constructive des déclarations d'événement indésirable (DEI) pour améliorer la communication inter-services

E

PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ ET RENOVÉ

PROMOUVOIR UN DIALOGUE SOCIAL DE QUALITÉ ET RENOVÉ

- Renforcer la concertation autour des lignes directrices de gestion
- Définir un agenda social annuel
- Continuer à évaluer le fonctionnement des instances sociales et en particulier leur préparation
- Maintenir le dialogue entre les syndicats et la direction lors du traitement des situations complexes collectives ou individuelles
- Poursuivre les rencontres bilatérales entre la direction et les organisations syndicales
- Poursuivre les négociations sociales autour d'accords majoritaires rentrant dans le cadre de l'ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique
- Renforcer l'association des différents acteurs du management de proximité ou stratégique au dialogue social





CONVERGENCE ET HARMONISATION DE LA POLITIQUE SOCIALE AU SEIN DE LA DIRECTION COMMUNE

FAIRE CONVERGER LA POLITIQUE SOCIALE DES ÉTABLISSEMENTS DE LA DIRECTION COMMUNE

- Construire une politique de rémunération et de valorisation
- Assurer un accès simplifié des professionnels à la mobilité
- Assurer une politique de promotion professionnelle et de valorisation de la valeur professionnelle harmonisée dans les lignes directrices de gestion
- Approfondir la définition des besoins en formation entre établissements et déployer des actions communes de formation
- Harmoniser les règles de gestion du temps de travail au fur et à mesure des négociations des accords locaux
- Poursuivre la construction d'une trame commune pour les accords locaux majoritaires
- Construire une politique de santé et de prévention des risques professionnels partagée
- Mettre en place un pôle RH d'expertise commun à destination des équipes RH des établissements avec la mutualisation des fonctions

CONTRIBUER À LA TERRITORIALISATION DES FONCTIONS ADMINISTRATIVES ET DES FONCTIONS SUPPORTS

- Renforcer la coordination entre les équipes inter-établissements et développer une culture de gestion de projet partagée
- Favoriser la convergence vers des logiciels de gestion internes et outils RH communs

CONVERGENCE DE LA DSI ET GESTION DES COMPÉTENCES

- Définir la cartographie des fonctions et des compétences des agents des équipes en place
- Définir une trajectoire de convergence de l'équipe Système d'Information (SI) de GHT vers l'organigramme cible
- Harmoniser la gestion des carrières et des compétences
- Proposer un plan de formation territorial en réponse aux besoins exprimés sur les technologies utiles au SI du GHT

AXE 2 : GARANTIR UNE RÉPONSE DE QUALITÉ AUX BESOINS DE SANTÉ DE LA POPULATION DU TERRITOIRE

A

Positionner le Centre Hospitalier de Périgueux en animateur de santé publique du territoire dans le cadre d'une offre de soins graduée et territorialisée et d'une responsabilité populationnelle :

- Décliner de manière opérationnelle les orientations du Projet Médico-Soignant de Territoire (PMST)
- Assurer le leadership du GHT de Dordogne et le rôle d'établissement de recours du territoire
- Déployer une politique ambitieuse de santé publique dans l'établissement et l'incarner sur le territoire

B

Fluidifier et sécuriser des parcours de soins de qualité (amont-intra-aval) dans une logique de juste recours aux soins hospitaliers :

- Renforcer la gestion interne et territoriale des lits
- Favoriser le découplage entre les différents acteurs du champ sanitaire et médico-social
- Renforcer les synergies avec l'ensemble des acteurs du sanitaires et du médico-social pour une meilleure coordination et complémentarité visant la fluidité des parcours de soins





POSITIONNER LE CHP EN ANIMATEUR DE SANTÉ PUBLIQUE DU TERRITOIRE DANS LE CADRE D'UNE OFFRE DE SOINS GRADUÉE ET TERRITORIALISÉE ET D'UNE RESPONSABILITÉ POPULATIONNELLE

DÉCLINER DE MANIÈRE OPÉRATIONNELLE LES ORIENTATIONS DU PROJET MÉDICO-SOIGNANT DE TERRITOIRE (PMST)

⇒ *Se référer à la présentation des objectifs par filières dans le point 4*

Élaboration d'un livret d'accompagnement à l'activité physique adaptée à destination des patients hospitalisés

- Groupe de travail et réalisation d'un livret format papier remis aux patients
- Constituer un groupe de référents dans les services

Renforcer l'effectif global de rééducation

- Développer des partenariats avec les écoles de rééducateurs
- Faciliter le temps partiel et la mobilité au sein des services

Sensibiliser et fédérer les équipes autour d'un projet de prise en charge de la personne en situation de handicap

- Disposer de relais par service pour coordonner la prise en charge des patients en situation de handicap, favoriser la communication interne, assurer l'information auprès des agents

ASSURER LE LEADERSHIP DU GHT DE DORDOGNE ET LE RÔLE D'ÉTABLISSEMENT DE RECOURS DU TERRITOIRE

Assurer la protection des données (Politique RGPD)

- Uniformiser les pratiques de mise en conformité à l'échelle du GHT

Prise en charge coordonnée des patients

- Déployer le dossier patient informatisé de territoire, organiser sa gouvernance et son pilotage
- Déployer le module EHPAD du dossier patient de territoire dans les structures du GHT et adapter ce dernier aux spécificités métiers
- Mener une analyse comparative des solutions de dossier de psychiatrie et déployer l'outil retenu

Convergence du système d'information pour les fonctions supports

- Déployer la solution de dossier RH choisie par le GHT
- Cartographier les systèmes d'informations du GHT avec une application unique (CartoSI)

Gouvernance de la stratégie du système d'information

- Mettre en place une gouvernance du schéma directeur du système d'information du GHT
- Mettre en place une politique de communication des actions de la DSI

DÉPLOYER UNE POLITIQUE AMBITIEUSE DE SANTÉ PUBLIQUE DANS L'ÉTABLISSEMENT ET L'INCARNER SUR LE TERRITOIRE

Renforcer la structuration de la politique d'établissement en matière de Santé Publique

- Créer un pôle de santé publique et réunir les activités de santé publique sur un site unique
- Poursuivre le développement d'une offre de prévention primaire et de promotion de la santé en collaboration avec les autres établissements de santé du GHT24
- Devenir un Lieu de Santé «Promoteur de Santé» en développant des projets transversaux de santé publique (ex : Démarche Lieu de Santé Sans Tabac) et en intégrant une culture préventive dans les pratiques de soins.

Poursuivre le déploiement de la stratégie de santé publique sur le territoire

- Structurer l'offre d'Éducation Thérapeutique du Patient afin de renforcer et développer les programmes d'ETP à l'échelle du CHP et du GHT24
- Valoriser l'appui en ingénierie de projet du service de santé publique du CH de Périgueux
- Ancrer les actions de santé publique à l'échelle du territoire en :
 1. Participant aux projets territoriaux qui déploient et structurent l'offre de prévention en santé.
 2. Renforçant et développant des partenariats avec les réseaux d'acteurs œuvrant au plus près des populations cible
 3. Favorisant les synergies entre ville / hôpital / secteur sanitaire et social / secteur sanitaire et médico-social



FLUIDIFIER, SÉCURISER DES PARCOURS DE SOINS DE QUALITÉ (AMONT-INTRA-AVAL) DANS UNE LOGIQUE DE JUSTE RECOURS AUX SOINS HOSPITALIERS

RENFORCER LE LIEN AVEC LA MÉDECINE DE VILLE AFIN DE MIEUX RÉPONDRE À LEURS ATTENTES MAIS AUSSI DE CONSTRUIRE UN VÉRITABLE PARTENARIAT, NOTAMMENT DANS L'ANTICIPATION DE GESTION DE CRISE

Création d'un outil de communication et de collaboration avec les professionnels libéraux

- Créer un encart DXcare pour renseigner les professionnels libéraux du patient
- Personnaliser l'en-tête des courriers par service
- Automatiser l'envoi d'une copie du courrier de sortie aux professionnels libéraux intervenant auprès du patient

Relancer une communication active vers l'extérieur et renforcer la connaissance de l'offre de soins sur le territoire pour favoriser l'attractivité

- Diffusion d'un journal externe à destination des partenaires du CHP
- Mieux faire connaître l'actualité du centre hospitalier par une diffusion via les supports de communication de la ville, du Grand Périgueux et du conseil départemental
- Valoriser l'activité des services en développant des reportages étayés sur une activité donnée
- Réaliser une communication précoce auprès des futurs professionnels de santé (étudiants en médecine, en IFMS, en écoles de formation notamment des Kinésithérapeutes et manipulateurs en radiologie)

Prise en charge coordonnée des patients

- Optimiser la fonction secrétariat médical en développant la dématérialisation (Application LIFEN)

COORDONNER LA GESTION INTERNE ET TERRITORIALE DES LITS

Coordination des parcours complexes

- Repérer les patients ayant un parcours complexe
- Identifier un interlocuteur privilégié pour le patient

Renforcer les liens inter-établissements en formalisant des parcours patients et en développant la complémentarité des prises en charge

- Penser les parcours patients sur un modèle de graduation des prises en charge selon les spécialités
- Créer une cartographie des structures d'aval (service de soins médicaux et de réadaptation, et hospitalisation à domicile (HAD)) la rendre disponible sur le logiciel "viatrajectoire" et intégrer la sensibilisation à l'utilisation de "viatrajectoire" à la journée d'accueil des internes
- Former les équipes médicales et paramédicales aux projets de rééducation
- Renforcer la préparation et l'anticipation du passage des patients, des secteurs de médecine et de chirurgie vers l'EHPAD, en lien avec les familles

Fluidification du parcours patient intra hospitalier, optimisation de la gestion des lits du CHP

- Réaliser une évaluation des pratiques professionnelles (EPP) sur les parcours complexes de patients et création d'une commission territoriale

Veiller à concilier au mieux demande des patients et disponibilité d'accueil dans les établissements SMR du territoire

- Mobilisation du réseau des gestionnaires des lits pour déterminer le parcours le plus adapté

Prise en charge coordonnée des patients

- Finaliser l'informatisation de la gestion des lits au sein du GHT (Application SILBO)

FAVORISER LE DÉCLOISONNEMENT ENTRE LES DIFFÉRENTS ACTEURS DU CHAMP SANITAIRE MÉDICO-SOCIAL

Organiser la sortie du patient vers le domicile ou vers une structure d'aval

- Réaliser un état des lieux sur les transferts MCO vers domicile, MCO vers SSR, MCO vers EHPAD/USLD

Mise en place d'infirmiers de coordination de parcours dans les murs et à l'extérieur

- Evaluer les besoins et la pertinence du dispositif

Développer les alternatives à l'hospitalisation

- Informatiser les services de HAD de la direction commune de Périgueux

RENFORCER LES SYNERGIES AVEC L'ENSEMBLE DES ACTEURS DU SANITAIRE ET DU MÉDICO-SOCIAL POUR UNE MEILLEURE COORDINATION ET COMPLÉMENTARITÉ VISANT LA FLUIDITÉ DES PARCOURS DE SOINS

AXE 3 : PROMOUVOIR LA DÉMOCRATIE SANITAIRE ET L'OUVERTURE DE L'HÔPITAL SUR LA CITÉ

A

Renforcer la place des usagers au sein des instances de l'établissement, mieux les associer à la vie de l'hôpital, son actualité, ses projets :

- Renforcer le rôle des représentants des usagers et des associations de patients
- Protéger les droits des patients
- Organiser la présence et l'implication des familles, des aidants et des accompagnants

B

Associer les élus à la vie institutionnelle pour une meilleure prise en compte des attentes des usagers

C

Ouvrir l'établissement à une vaste palette de partenaires dans le champ de la santé, mais aussi de la culture, de l'éducation et de l'entreprise

D

Ancrer le Centre Hospitalier de Périgueux dans la vie citoyenne de la cité





RENFORCER LA PLACE DES USAGERS AU SEIN DES INSTANCES DE L'ÉTABLISSEMENT, MIEUX LES ASSOCIER À LA VIE DE L'HÔPITAL, SON ACTUALITÉ, SES PROJETS

RENFORCER LE RÔLE DES REPRÉSENTANTS DES USAGERS ET DES ASSOCIATIONS DE PATIENTS

Informer les usagers de leurs droits et devoirs

- Organiser des conférences autour des droits et obligations des usagers, en lien avec France Assos Santé

Renforcer la visibilité des représentants des usagers et instaurer une relation partenariale entre les représentants des usagers et les professionnels de santé

- Associer les représentants des usagers à des sessions de formation suivies par le personnel soignant, autour de thèmes sensibles
- Intégrer les représentants des usagers à des groupes de travail ou de réflexion constitués dans le cadre de projets institutionnels, de pôles ou de services
- Étendre la participation des représentants des usagers à un plus grand nombre de commissions et instances, après le cas échéant, une formation préalable

ORGANISER LA PRÉSENCE ET L'IMPLICATION DES FAMILLES, DES AIDANTS ET DES ACCOMPAGNANTS

Déterminer la place de la famille dans des secteurs spécifiques : urgences, psychiatrie, pédiatrie, gériatrie, EHPAD

- Déterminer dans chaque secteur la place de la famille et des proches
- Rédiger une charte applicable dans ces services
- Réaliser une campagne de communication auprès des professionnels de ces secteurs
- Afficher et diffuser la charte

Favoriser et formaliser la place de l'aidant de la personne en situation de handicap

- Information auprès des accompagnants
- Explorer des pratiques d'accompagnement innovantes

PROTÉGER LES DROITS DES PATIENTS

Garantir au patient la possibilité de rédiger ses directives anticipées

- Réaliser un audit sur les freins rencontrés par les professionnels médicaux et non médicaux
- Organiser une action de formation tenant compte des résultats de cet audit
- Former l'ensemble des professionnels concernés
- Déployer ce dispositif au sein de l'Institut de Formation aux Métiers de la Santé (IFMS) pour sensibiliser et former les futurs professionnels

Améliorer la communication entre patients, soignants et médecins

- Déterminer des plages horaires de rappel des familles par les soignants ou les médecins afin de faciliter l'organisation des services et disposer de temps dédiés aux échanges
- Renforcer le service social dans son rôle de médiation entre familles et équipes médicales et soignantes
- Assurer une mise à jour régulière du livret d'accueil comme support d'échange et d'informations entre patients, familles et soignants

Assurer la qualité et la continuité du parcours de santé pour les patients en situation de handicap

- Préparer la venue de la personne en situation de handicap
- Mettre à jour les informations à destination du patient sur le site internet
- Assurer la circulation des informations entre services
- Prévoir une signalétique adaptée, veiller à l'accessibilité pour le maintien de l'autonomie

Améliorer l'orientation au sein de l'établissement

- Revoir la signalétique sur les secteurs où les personnes s'égarent le plus fréquemment



ASSOCIER LES ÉLUS À LA VIE INSTITUTIONNELLE POUR UNE MEILLEURE PRISE EN COMPTE DES ATTENTES DES USAGERS

Mettre en place de nouveaux temps d'échanges périodiques entre élus et professionnels de santé autour de thématiques spécifiques

- Assurer une diffusion régulière auprès des élus du territoire sur l'évolution de l'offre de soins
- Mettre à disposition des administrés, au sein des établissements municipaux ou communautaires, des supports d'informations concernant notamment les nouvelles activités, les mesures de prévention et de santé publique, les sessions d'informations aux usagers organisées par le CHP



OUVRIR L'ÉTABLISSEMENT À UNE VASTE PALETTE DE PARTENAIRES DANS LE CHAMP DE LA SANTÉ MAIS AUSSI DE LA CULTURE, DE L'ÉDUCATION, DE L'ENTREPRISE...

RENFORCER LA VISIBILITÉ DE L'ESPACE DES USAGERS

- Accroître le nombre d'associations d'usagers du système de santé agréées signataires d'une convention avec l'établissement et du nombre de permanences assurées au sein de l'espace des usagers
- Mener concomitamment une campagne de communication interne et externe
- Afficher le planning des permanences dans les services de soins
- Organiser une journée annuelle dédiée à l'espace des usagers, à la relation associations de patients/hôpital et à l'information sur les droits des patients



ANCER LE CENTRE HOSPITALIER DANS LA VIE CITOYENNE DE LA CITÉ

RENFORCER LES LIENS AVEC LA MÉDECINE DE VILLE

- Poursuivre et développer les rencontres entre médecins de ville et médecins hospitaliers autour d'évènements thématiques
- Mettre en place des dispositifs de recueil d'avis et de niveau de satisfaction des professionnels de santé de ville
- Contribuer à l'action des communautés professionnelles territoriales de santé (CPTS) du territoire
- Diffuser une "lettre d'information" en version papier ainsi que l'annuaire médical des services en version papier auprès de l'ensemble des médecins de ville
- Mettre en place un dispositif d'informations en temps réel à destination des médecins libéraux afin de les tenir informés des difficultés de fonctionnement, les contraintes d'organisation ou des tensions capacitaires rencontrées par le Centre Hospitalier de Périgueux
- Renforcer l'information sur le numéro dédié d'accès direct aux spécialistes hospitaliers afin de fournir des avis aux médecins libéraux
- Renforcer le dialogue avec les CPTS du territoire notamment, en prévoyant des sessions d'informations en visioconférence
- Informer régulièrement les médecins libéraux de l'évolution de l'offre de soins proposée au Centre Hospitalier de Périgueux

CONFORTER UNE OFFRE DE SOINS GRADUÉE SUR LE TERRITOIRE

- Créer une maison médicale de garde dans l'enceinte du centre hospitalier
- Développer l'hospitalisation à domicile

COORDONNER LES ACTEURS SUR LES PRISES EN CHARGE TRANSVERSALES

- Structurer et promouvoir l'action de la maison des femmes en créant les synergies nécessaires sur le territoire

AXE 4 : POURSUIVRE LA MODERNISATION DE L'HÔPITAL



Renforcer la gouvernance médico-administrative



Déployer le Système d'Information Hospitalier (SIH) au service du soin



Opérer la transition écologique de l'établissement



Promouvoir et soutenir les pratiques innovantes



Moderniser les process de gestion



Sécuriser le système d'information



Simplifier et optimiser les procédures organisationnelles et fonctionnelles



Conduire les opérations architecturales :
Construction d'un nouvel EHPAD Parrot, du
nouveau département médical d'urgence (DMU)
et du nouveau pôle SMR



RENFORCER LA GOUVERNANCE MÉDICO-ADMINISTRATIVE

CONFORTER LE BINÔME DIRECTEUR ET PRÉSIDENT DE CME

- Impliquer la gouvernance médico-administrative dans le projet médical et la politique de qualité et de sécurité des soins
- Généraliser les co-signatures
- Co -préparer les instances
- Assurer un bon partenariat Présidence de la CME/Direction générale et PCME/Direction des affaires médicales (DAM)

CLARIFIER ET ASSOCIER LES PROFESSIONNELS AUX DÉCISIONS

- Promouvoir et incarner les valeurs managériales de l'établissement
- Formaliser les modalités de désignation des responsables hospitaliers
- Définir les liens fonctionnels entre chefs de service et cadres de santé, entre PCME et directions fonctionnelles
- Formaliser les processus d'instruction des projets
- Définir la politique de délégation de gestion
- Mettre à disposition les moyens matériels et humains alloués aux responsables hospitaliers
- Mettre en œuvre les modalités de formation et d'accompagnement des responsables hospitaliers
- Garantir une bonne articulation des instances de gouvernance avec les pôles, les services et filières
- Renforcer le rôle de la cellule de gestion de projets
- Structurer la procédure de sélection des responsables médicaux

PROFESSIONNALISER LE MANDAT DE PRÉSIDENT DE CME

- Doter les PCME des compétences nécessaires pour exercer leur mandat et les conforter dans leur prise de fonctions
- Favoriser l'acquisition d'une culture commune au « top management »

REVALORISER ET RÉINVESTIR LES SERVICES DE SOINS

- Formaliser la fonction de chef de service
- Faire du chef de service et du cadre de santé un binôme managérial équilibré et opérationnel
- Développer l'intéressement collectif des équipes

REDYNAMISER LES INSTANCES DE GOUVERNANCE

- Rendre plus intelligibles en interne les rôles et missions du Directoire
- Conforter le rôle de concertation médico-administrative du Directoire, et accroître son ancrage avec le terrain
- Favoriser dans le cadre d'échanges préalables avec les chefs de pôle, la possibilité pour les services de proposer des sujets à inscrire à l'ordre du jour
- Conforter la pratique actuelle du consensus, garantissant l'adhésion de l'ensemble de la gouvernance
- Diffuser à l'ensemble de l'encadrement hospitalier un relevé de conclusions synthétique du Directoire
- Formaliser les modalités d'élaboration du projet médical
- Déterminer une procédure d'instruction des sujets

FAIRE ÉVOLUER LA CARTOGRAPHIE DES PÔLES

- Supprimer le Pôle SUR (Samu, Urgences, Réanimation) suite à la création d'un pôle inter-établissements
- Créer un pôle de Santé Publique
- Créer un pôle inter-établissements périnatalité et supprimer le pôle FME (Femme, Mère, Enfant)
- Créer un pôle Gériatrique
- Créer un pôle inter-établissements SMR avec le CH de Lanmary

FORMALISER LA GOUVERNANCE DES PÔLES D'ACTIVITÉS

- Etablir un règlement intérieur de pôle
- Rédiger les fiches de poste des chefs de pôle, des directeurs de pôle et des cadres de pôle
- Généraliser les contractualisations internes et le dialogue de gestion des pôles

PROPOSER DES PARCOURS MANAGÉRIAUX AUX RESPONSABLES MÉDICAUX

- Etablir un véritable parcours managérial pour les responsables médicaux, chefs de service, chefs de pôle en assurant leur formation, leur suivi et leur montée en compétences
- Mettre en place un tutorat en début de mandat

METTRE EN ŒUVRE DES DÉLÉGATIONS DE GESTIONS FORTES

- Formaliser et déployer la politique de délégation de gestion aux pôles
- Engager une démarche affirmée de délégation aux pôles volontaires
- Mettre à disposition des pôles les outils adaptés et robustes permettant une compatibilité analytique performante

CONSOLIDER LA POLITIQUE MANAGÉRIALE DE L'ÉTABLISSEMENT

- Réalisation d'un baromètre annuel sur le management à l'hôpital
- Réflexion autour de la constitution d'un dispositif institutionnel de veille et de prévention des situations de tensions et de conflits (baromètre des services)
- Définition d'une politique mobilité pour les managers
- Echange annuel Direction /cadres autour des valeurs et de la pratique managériale

AMÉLIORER LA PERFORMANCE DE L'ÉTABLISSEMENT GRÂCE À UN DIALOGUE PÉRIODIQUE AVEC LES PÔLES

- Clarifier et décentraliser les circuits de décision dans le cadre des délégations de gestion confiées aux services et pôles
- Alimenter, suivre et analyser les tableaux de bord qui ont été définis dans les contrats de pôle
- Contribuer à un meilleur suivi et accompagnement des projets

AMÉLIORER ET SIMPLIFIER LES PROCESSUS DE GESTION ET DE DÉCISION

- Elaboration d'un guide de gestion des pôles pour faciliter la mise en oeuvre du contrat de pôle

RENFORCER LE RÔLE MOTEUR DU CORPS MÉDICAL SUR LES ENJEUX DE QUALITÉ

- Sensibiliser chaque nouveau médecin aux enjeux de qualité en mobilisant notamment le médecin coordonnateur de la gestion des risques
- Renforcer les interventions qualité dans le cadre de la communauté médicale d'établissement

RENFORCER LA LIAISON ENTRE LA STRATÉGIE MISE EN ŒUVRE ET LE TERRAIN

- Mettre à profit la relance de la contractualisation interne pour inscrire les points qualité en bureau et en conseil de pôle



PROMOUVOIR ET SOUTENIR LES PRATIQUES INNOVANTES

DÉPLOYER LA TÉLÉMÉDECINE ET TÉLÉ-EXPERTISE DANS LES FILIÈRES PRIORITAIRES

- Évaluer les besoins, constituer un effectif volontaire, acquérir les moyens matériels, former les effectifs
- Solutions de télémédecine : accompagner les professionnels de santé dans la mise en œuvre d'activité de télé-expertise et sécuriser la compatibilité entre les outils, ainsi que celles des solutions de télésurveillance

PROMOUVOIR L'EXPÉRIENCE PATIENT

- Mettre en œuvre la méthode d'amélioration du parcours vécu par le patient et son entourage par immersion (Amppati) au plan institutionnel

AVOIR UNE POLITIQUE D'ACHAT RESPONSABLE AMBITIEUSE

- Intégrer davantage des critères environnementaux et sociaux dans les marchés publics
- Privilégier l'achat de produit moins nocifs pour la santé et pour l'environnement
- Privilégier les produits locaux ou bio
- Favoriser les échanges et dons
- Réduire les gaspillages de toute nature

PROMOUVOIR LES NOUVEAUX EXERCICES PROFESSIONNELS : PROTOCOLES DE COOPÉRATION, INFIRMIER EN PRATIQUE AVANCÉE (IPA)



SIMPLIFIER ET OPTIMISER LES PROCÉDURES ORGANISATIONNELLES ET FONCTIONNELLES

AMÉLIORER ET SIMPLIFIER LES PROCESSUS DE GESTION ET DE DÉCISION

- Répondre à la demande de l'encadrement d'une simplification des procédures

RENFORCER LA LIAISON ENTRE LA STRATÉGIE MISE EN ŒUVRE ET LE TERRAIN

- Faciliter l'accès aux protocoles pour les cadres et les agents (jour/nuit)

PRISE EN CHARGE COORDONNÉE DES PATIENTS

- Interopérabilité : Dans le cadre des différentes convergences des applications informatiques, structurer les échanges de données entre applications (Centralisation vers un EAI unique, montée en compétences des ressources, structuration d'une équipe spécialistes)



DÉPLOYER LE SIH AU SERVICE DES SOINS

PRISE EN CHARGE COORDONNÉE DES PATIENTS

- Mener une analyse comparative des solutions de dossier de psychiatrie et déployer l'outil retenu
- Accompagner la mise en oeuvre d'un SI de biologie de GHT conforme aux standards COFRAC
- Accompagner la mise en oeuvre du SI d'imagerie du territoire
- Optimiser les outils informatiques de gestion du parcours en chirurgie

ADAPTER LA STRATÉGIE DU SYSTÈME D'INFORMATION AUX STRATÉGIES TERRITORIALES DU GHT

- Piloter la fusion des systèmes d'information des établissements de Lanmary et Périgueux



MODERNISER LES PROCESS DE GESTION

FACILITER LA PRISE DE RENDEZ-VOUS ET LA PRISE DE CONTACT AVEC LES SECRÉTARIATS MÉDICAUX

- Généraliser le recours aux plateformes de prise de rendez-vous en ligne
- Harmoniser le fonctionnement des secrétariats médicaux pour les modalités de prise de rendez-vous
- Expérimenter un dispositif de préadmission en ligne et de paiement en ligne
- Améliorer les conditions d'accueil téléphonique
- Définir une politique de formation aux outils des secrétariats médicaux et identifier des ressources expertes
- Améliorer les outils de prise de rendez-vous complexes (enchaînement de rendez-vous de différentes spécialités)

ACCOMPAGNER L'ÉVOLUTION DE L'ORGANISATION DES SERVICES

- Améliorer la communication et l'information autour des prestations hôtelières
- Mieux gérer le suivi de l'alimentation des patients
- Mettre en place une prestation logistique et hôtelière performante sur le nouvel EHPAD
- Améliorer les pratiques autour de la gestion du linge

CONVERGENCE DU SYSTÈME D'INFORMATION POUR LES FONCTIONS SUPPORTS

- Faire converger les logiciels des fonctions achats vers un outil unique pour tout le territoire

F

CONDUIRE LES OPÉRATIONS ARCHITECTURALES

MODERNISATION DES CONDITIONS IMMOBILIÈRES DE PRISE EN CHARGE

- Modernisation de l'EHPAD Parrot
- Modernisation du département de médecine d'urgence
- Restructuration de l'offre de prise en charge SMR CH Périgueux - CH Lanmary





OPÉRER LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

RENFORCER LA GOUVERNANCE ET L'INFORMATION AUTOUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Marquer l'engagement de la Direction dans le champ du Développement Durable
- Manager la transformation écologique
- Evaluer nos performances en matière de Développement Durable
- Développer notre ancrage territorial
- Favoriser l'accès à l'information sur les actions en faveur du Développement Durable

POURSUIVRE LA POLITIQUE DE TRI, DE RÉDUCTION ET VALORISATION DES DECHETS

- Développer nos filières de valorisation des déchets
- Revoir les circuits internes de collecte
- Promouvoir les pratiques d'impression responsable

RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOTRE LOGISTIQUE

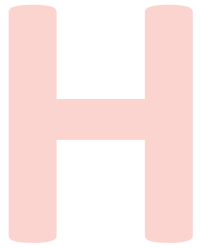
- Améliorer les pratiques autour de l'entretien des locaux et l'hôtellerie

METTRE EN OEUVRE UNE POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

- Favoriser les usages et les achats d'équipements les moins polluants
- Favoriser d'autres modes de transport inter-sites

INCLURE LA NOTION DE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU SEIN DU SYSTÈME D'INFORMATION

- Définir un plan d'actions en lien avec la sobriété numérique
- Optimisation de la consommation énergétique du SI
- Intégrer la démarche responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) dans les processus d'achat



SÉCURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION

SÉCURITÉ DU SYSTÈME D'INFORMATION

- Mettre en oeuvre un outil de gestion des identités numériques des agents (IAM) et d'authentification unique (SSO)
- Atteindre les objectifs du programme national CARE (Cybersécurité, Accélération et Résilience des établissements)
- Étendre la sonde de sécurité Détoxio sur tous les établissements du GHT
- Déployer une architecture robuste de sécurisation des accès internet
- Converger vers une solution unique d'antivirus sur le GHT

CONVERGENCE DES INFRASTRUCTURES

- Mise en oeuvre d'un réseau informatique sécurisé entre les établissements du GHT



PROJET D'ÉTABLISSEMENT

2025-2029



Centre hospitalier
de Périgueux

80 Av. Georges Pompidou, 24000 Périgueux
05 53 45 25 64
Secretariat.usagers@ch-perigueux.fr

