



LE LIVRET D'ACCUEIL *du salarié*

FONDATION
mallet
Moteur d'espoir pour le handicap

- Institut d'Éducation Motrice
- Pôle de Médecine Physique et de Réadaptation
- Foyer d'Accueil Médicalisé
- Crèche Les petits pas

Sommaire

Le mot de bienvenue du Président
de la Fondation et du Directeur Général . 1

1 Présentation de la Fondation 2

- 1.1 L'histoire de la Fondation.....2
- 1.2 Les établissements2
- 1.3 Les valeurs de la Fondation3

2 Vous êtes salarié de la Fondation Mallet 4

- 2.1 Vos droits et représentations
au sein de la Fondation4
- 2.2 Votre parcours professionnel4
- 2.3 Votre temps de travail5
- 2.4 Les règles de travail.....6
- 2.5 Les consignes de sécurité
Incendie de l'établissement.....6
- 2.6 La confidentialité des données
professionnelles6

3 Informations pratiques 7

- 3.1 Accès à la Fondation7
- 3.2 La restauration7
- 3.3 L'utilisation de l'informatique.....7
- 3.4 Le 1 % logement.....8
- 3.5 Les règles d'astreinte8
- 3.6 Le mode de remboursement
des notes de frais8
- 3.7 Le circuit des fournitures8
- 3.8 Les logements professionnels8
- 3.9 La mutuelle et la prévoyance8

4 Les services partagés de la Fondation Mallet 9

5 Le dossier d'accueil 9

6 Annexes 10



LES DIRIGEANTS DE LA FONDATION

- La Fondation est dirigée par un président, **M. Étienne MALLET**.
Il s'appuie sur un conseil d'administration, composé de 12 membres.
- Le président et le conseil sont épaulés par un directeur général
et 5 responsables de pôle.





Bienvenue à la Fondation Mallet

Faire bouger les lignes des conformismes

La Fondation montre, depuis son origine, que la force de conviction et la volonté peuvent faire bouger les lignes des conformismes. Son éthique vise à construire une société plus fraternelle et solidaire qui accueille pleinement et donne toutes leurs chances aux personnes en situation de handicap moteur. Une Charte de nos valeurs et un Projet Fondation ont été établis pour servir de référence à nos activités.

Les personnes souffrant de handicap, malgré les apparences, ne sont pas différentes: elles ont des joies et des peines, des envies et des souffrances. Leurs capacités cognitives et inventives sont souvent exceptionnelles. Elles sont particulièrement sensibles au regard d'autrui et à la qualité de la vie collective. Elles sont, en tous cas, une puissante leçon de vie.

La Fondation combat tous les comportements d'exclusion. Parce qu'ils contiennent les ferments qui conduisent au racisme et à la dictature. Parce qu'ils vont à l'encontre de la nature même de l'homme et des sociétés humaines faites de diversité. Le degré d'engagement d'une société aux côtés des personnes en situation de handicap est une bonne mesure de son degré de civilisation.

Pour accompagner les résidents vers un projet de vie personnelle et sociale, la Fondation met en œuvre des pratiques et des techniques professionnelles performantes et personnalisées. L'exigence de qualité concerne toutes les fonctions, tout le personnel, à tous les niveaux de responsabilité. Professionnalisme et humanité guident notre action quotidienne.

Étienne Mallet
Président de la Fondation

Un lieu de service guidé par une démarche éthique

La démarche éthique proposée dans chaque établissement est fondée sur la déclaration universelle des droits de l'homme et vise «à construire une société plus fraternelle et solidaire qui accueille pleinement et donne toutes leurs chances aux personnes en situation d'handicap». La Fondation Mallet réaffirme la valeur inaliénable de la personne, quel que soit son handicap, et s'engage à n'exercer aucune pression sur les consciences.

Lieu de service, elle demande aux professionnels qui désirent travailler en son sein que leur démarche personnelle, philosophique, humaniste, spirituelle soit en accord avec l'éthique que la Fondation décline dans sa charte et son projet. Le travail en équipe doit être promu pour que chaque salarié trouve sa place dans un projet réfléchi, écrit, enrichi par tous, vécu dans la rigueur et l'entraide fraternelle.

Un état d'esprit participatif

La Fondation entend, au-delà de la loi et du règlement, prendre en compte la parole des résidents, des patients et permettre leur participation. Elle désire pour toutes les personnes accueillies qu'elles soient reconnues comme des partenaires du corps social, détenteurs des droits qui s'y rattachent. Elle se veut le reflet du souci permanent de chaque professionnel «de protéger, maintenir, restaurer, promouvoir la santé des personnes ou l'autonomie de leurs fonctions vitales, physiques et psychiques, en tenant compte de la personnalité de chacune d'entre elles, dans ses composantes psychologiques, sociales, économiques et culturelles».

Bernard Gouttefarde
Directeur Général

1

Présentation de la Fondation

L'HISTOIRE DE LA FONDATION

La Fondation Mallet est née de la dernière guerre mondiale et des souffrances endurées par les enfants victimes malgré eux des combats. Elle a été créée en 1947 par la Baronne Mallet, forte personnalité engagée dans la résistance et les actions de la Croix Rouge. Elle reçoit alors des enfants mutilés de la guerre pour des soins et leur préparation à la vie professionnelle, au Château des Mesnuls, près de Montfort l'Amaury (Yvelines).

Parallèlement sont créés un centre de rééducation fonctionnelle à Bois Laris, un centre de formation pour kinésithérapeutes à La Morlay (Oise) et un institut d'éducation motrice à Villepatour (Seine-et-Marne). En 1978, la Fondation redéploie ses activités et s'installe à Richebourg (Yvelines). Aujourd'hui, fidèle à ses valeurs, la fondation suit le fil conducteur de ses fondateurs.

LES ÉTABLISSEMENTS

La Fondation Mallet reconnue d'utilité publique a pour mission fondamentale d'aider les personnes en situation de handicap moteur à s'insérer dans la vie sociale. Elle accueille des personnes en situation de handicap de tous âges, dans quatre établissements distincts :

🌀 L'Institut d'éducation motrice

L'établissement, spécialisé dans l'éducation motrice, accueille des jeunes déficients moteurs âgés de 8 à 20 ans, en internat ou en journée. La prise en charge est à la fois éducative – avec un enseignement sur place ou à l'extérieur –, médicale et sociale. L'Institut a la capacité de recevoir 85 jeunes. Dans le cadre du Service d'Éducation Spécialisée et de Soins à Domicile (SESSAD), 60 places supplémentaires seront progressivement créées par la Fondation : elles sont projetées sur trois sites de la région, Houdan, Mantes-La-Jolie, Saint-Quentin-en-Yvelines.

🌀 Le Foyer d'accueil médicalisé

L'établissement accueille de façon permanente des adultes atteints de graves handicaps physiques rendant difficile une vie en milieu habituel. Le Foyer est organisé en lieux de vie favorisant l'accompagnement personnalisé et la mise en place de programmes d'animation. Suite à des travaux d'agrandissement et de rénovation, la capacité d'accueil est aujourd'hui de 83 personnes.

🌀 Le Pôle de médecine physique et de réadaptation

L'établissement spécialisé dans la rééducation physique et neurologique accueille des patients lourdement handicapés ou gravement blessés, notamment des grands accidentés. Ils sont accueillis pour des moyens séjours. Le Centre peut accueillir 35 personnes, adultes et enfants, en hospitalisation complète et 25 personnes en hospitalisation de jour.

🌀 La crèche Les petits pas

Créée à l'initiative de la Fondation Mallet pour les enfants du personnel, elle est ouverte aux habitants de la Communauté de Commune du Pays Houdanais. La proximité de la Fondation, comme pôle ressource, nous donne une sensibilité particulière à l'accueil du jeune enfant porteur de handicap en milieu ordinaire.

Votre enfant y est accueilli dès 2 mois et demi jusqu'à son entrée en école maternelle. L'inscription se fait sur rendez-vous auprès de la responsable (contact : 01 34 87 80 14).





LES VALEURS DE LA FONDATION

Elles sont résumées dans la charte suivante.

→ Conformément à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Fondation Mallet affirme la valeur inaliénable de la personne. La personne souffrant de handicap est notre semblable. La valeur de la personne n'est pas atteinte par son handicap physique.

→ Les comportements d'exclusion et de discrimination doivent être combattus car ils vont à l'encontre de la nature même des sociétés humaines qui sont faites de différences, de diversités, et de complexités. L'engagement de la Fondation en faveur des personnes en situation de handicap se veut un acte humanitaire et citoyen.

→ La Fondation met en œuvre des pratiques et des techniques professionnelles personnalisées, évolutives, et adaptées à chaque situation individuelle. Il s'agit d'accompagner la personne vers un projet de vie personnelle et sociale. Éthique et professionnalisme guident son comportement.

→ La Fondation écoute la parole des résidents. Elle respecte leur libre arbitre qui peut conduire à une plus grande autonomie responsable. Elle a la conviction qu'il leur est possible de participer à leur destin malgré leur déficience ou leur dépendance.

→ La Fondation est laïque. Une laïcité ouverte, sans ostracisme à l'égard des pensées philosophiques, idéologiques et religieuses, mais vigilante à l'égard des sectarismes. Elle entend faire respecter le principe de laïcité dans son fonctionnement et ses activités. Toute forme de prosélytisme est proscrite.

→ La Fondation exerce sa mission d'intérêt général en toute transparence. Elle agit dans le cadre de la législation et de la réglementation en vigueur; en partenariat ou en complémentarité avec les pouvoirs publics représentants de l'État, des collectivités territoriales et des organismes de santé et sociaux.

→ La Fondation observe les règles de bonne gestion de l'entreprise, mais elle ne recherche pas le rendement et le profit pour eux-mêmes. Elle veut donner à son activité une dimension de désintéressement et souhaite qu'au-delà de la mise en œuvre des actes nécessaires à sa mission, apparaissent la disponibilité, la générosité, et la présence d'une éthique.



2

Vous êtes salarié de la Fondation Mallet

VOS DROITS ET REPRÉSENTATIONS AU SEIN DE LA FONDATION

🌀 La convention collective et les accords d'entreprise

La Fondation Mallet adhère à la Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne, FEHAP.

La convention collective nationale du 31 octobre 1951 définit les lois régissant la relation entre l'employeur et le salarié. Tous les salariés peuvent consulter ce document dans la salle de restauration et auprès de chaque direction de structure.

Des accords d'entreprise ont été signés en novembre 2007. Pour chaque établissement, un accord a été signé entre les syndicats et la direction de la Fondation. Il est consultable auprès des directions d'établissement et des syndicats signataires. Cet accord complète les règles éditées dans la convention collective en terme d'aménagement de temps de travail notamment.

🌀 Rémunération et attributions

La rémunération est régie par la convention collective. À chaque poste correspond un nombre de points. Le point correspond à une valeur définie par la FEHAP et la direction de la Fondation. Cette valeur fait l'objet d'une négociation entre la FEHAP et les syndicats nationaux.

🌀 Les instances représentatives du personnel

→ Le CE (Comité d'entreprise)

La Fondation dispose d'un comité d'entreprise composé de 5 membres titulaires et de 5 suppléants élus pour trois ans. Ce comité, présidé par le directeur général, se réunit mensuellement et exerce ses pouvoirs définis dans le code du travail. Le CE propose également différentes prestations à destination du personnel : chèques vacances, bons cadeaux divers, spectacles. Le détail des prestations est consultable en annexe I du livret.

Le CE assure des permanences le mardi et le vendredi de 13h30 à 14h30.

→ Le CHSCT (Comité hygiène et sécurité au travail)

Le comité hygiène et sécurité au travail est composé de quatre membres élus. Il est présidé par le directeur général et se réunit une fois par trimestre et plus si besoin. Sa principale mission est de veiller à la bonne application de la législation en matière de sécurité et d'hygiène au travail. Le CHSCT participe à l'amélioration des conditions de travail, ainsi qu'à l'analyse des risques professionnels au sein de la Fondation.

→ Les DP (Délégués du personnel)

Les délégués du personnel sont élus pour trois ans. Six membres du personnel sont titulaires et six sont suppléants. Les DP ont pour mission de présenter à la direction générale les réclamations individuelles et collectives relatives au salaire et à l'application du code du travail, des accords d'entreprise et la CCN 51.

VOTRE PARCOURS PROFESSIONNEL

🌀 Votre métier

Chaque poste fait l'objet d'une fiche de fonction propre à chaque établissement. La fiche correspondant à votre poste vous sera remise à votre embauche. Elle sera revue et analysée au cours de l'entretien annuel d'évaluation. Chaque année, un entretien d'évaluation professionnelle est effectué entre le salarié et son responsable hiérarchique. Cet entretien est l'occasion de dresser un bilan sur l'année écoulée et de fixer au salarié de nouveaux objectifs. Les souhaits et besoins du salarié en terme de formation sont évoqués à cette occasion.



🌀 La formation continue

Chaque année, les salariés expriment auprès de leurs directions leurs souhaits de formation pour l'année à venir. L'ensemble des demandes des salariés sont présentées au CE.

Les directeurs, en fonction de leur politique de ressources humaines et des objectifs prioritaires de leur structure, priorisent certaines formations plutôt que d'autres.

En complément des demandes de formation individuelles, la Fondation établit des axes de formation prioritaires.

VOTRE TEMPS DE TRAVAIL

🌀 Les horaires de travail

Chaque salarié dispose d'un planning de travail fourni par son supérieur hiérarchique.

🌀 Qui prévenir en cas d'absence (retard, absence, AT...)?

Tout retard doit être justifié auprès du chef de service ou responsable d'établissement.

Toute absence d'un salarié, lorsqu'elle est prévisible, doit faire l'objet d'une autorisation préalable délivrée par le responsable d'établissement ou supérieur hiérarchique.

Dans le cas d'une absence non prévisible, maladie ou accident, sauf en cas de force majeure, le salarié doit en informer le plus rapidement possible le Directeur d'établissement et adresser dans les quarante-huit heures un certificat médical indiquant la durée de l'arrêt de travail.

🌀 Les congés payés

Chaque salarié présent pendant l'ensemble de la période de référence (1^{er} juin N, 31 mai N+1) bénéficie de 30 jours ouvrables ou de 25 jours ouvrés de congés payés.

Dans le cas où le salarié entre en cours d'année, le calcul se fait au prorata temporis.

Exemple pour un salarié entré le 1^{er} octobre de la période de référence, hors absence:

Il aura droit à $8 \times 2.08 = 16.64$, soit 17 jours de congés payés.

Les congés sont à prendre entre le 1^{er} juin N et le 30 avril N+1.

La période estivale s'étend du 1^{er} mai N au 31 octobre N: 4 semaines de congés payés dont 3 semaines consécutives (sauf dérogation à la demande du salarié).

La période hivernale est comprise entre le 1^{er} novembre N et le 30 avril N+1.

Seule cette dernière semaine est fractionnable.

Rappel de la loi Aubry II, en complément des règles énoncées ci-dessous.

Loi Aubry II : « Les congés peuvent être pris désormais dès l'ouverture des droits. Les nouveaux salariés pourront donc, sous réserve de l'accord de l'employeur, demander à bénéficier de leurs droits à congés dès l'ouverture de leurs droits à congés, sans avoir à attendre obligatoirement la fin de la période de référence ». (Article I.223-9 nouveau).

Vous êtes salarié de la Fondation Mallet

LES RÈGLES DE TRAVAIL

Le règlement intérieur de la Fondation

Chaque salarié de la Fondation doit se soumettre aux règles énoncées dans le règlement intérieur de la Fondation. Un exemplaire de ce règlement vous est remis lors de votre embauche.

Les précautions standards

Les précautions sont décrites en annexe 2 dans le document, intitulé «Précautions standard». Elles doivent être appliquées dans les gestes professionnels quotidiens.

LES CONSIGNES DE SÉCURITÉ INCENDIE DE L'ÉTABLISSEMENT

Les consignes en cas d'incendie sont référencées dans les procédures suivantes :

- Que faire en cas de découverte incendie le jour, en semaine?
- Que faire en cas de découverte incendie la nuit, le week end et les jours fériés?
- Que faire en cas de déclenchement de l'alarme incendie le jour, en semaine?
- Que faire en cas de déclenchement de l'alarme incendie la nuit, le week end et les jours fériés?



Les procédures sont consultables, via l'intranet, dans la base documentaire informatisée. Nous vous invitons à les consulter attentivement et régulièrement.

Le responsable de la sécurité incendie sur le site est Monsieur Lionel MIZIOLEK (niveau SSIAP 2) épaulé par Monsieur Laurent DURAND (niveau SSIAP 1). Chaque année, des formations incendies sont dispensées au personnel de la Fondation.

LA CONFIDENTIALITÉ DES DONNÉES PROFESSIONNELLES

Dans le contrat de travail de chaque salarié figure une clause de confidentialité définissant les règles d'accès et de diffusion des informations et documents professionnels.





3

Informations pratiques

ACCÈS À LA FONDATION

Deux accès se situant au 22, route de Gressey et route de la Sablonnière permettent de rentrer dans la Fondation.

Plusieurs parkings sont à la disposition du personnel et des visiteurs.

La gare ferroviaire la plus proche est celle d'Houdan. Quelques navettes par bus relient, matin et soir, Richebourg à Houdan.

LA RESTAURATION

Un service de restauration est mis à la disposition du personnel par la Fondation.

Le repas complet servi dans la salle à manger et le self se situant au rez de chaussée du bâtiment central se compose de:

- une entrée (3 à 4 choix possibles),
- un plat de résistance (viande, poisson, légumes, féculents quotidiens au choix),
- un produit laitier,
- un dessert (3 à 4 choix possibles).

Le café, l'eau et le pain sont gratuits et accessibles aux personnes ne prenant pas de plateau.

Le prix du repas complet est de 2,80€. Ce prix varie selon l'évolution de la valeur du point FEHAP.

Les repas sont réglés avec des tickets qui sont en vente à l'accueil.

L'UTILISATION DE L'INFORMATIQUE

La Fondation, qui souhaite favoriser le développement de l'informatique, dispose d'un spécialiste à temps complet. Des applications intranet, développées par ce dernier, favorisent la communication entre les professionnels: post-it, annuaire, agenda, messagerie internet...

Pour la bonne utilisation du matériel, une charte informatique a été rédigée et est consultable via l'intranet dans la base documentaire informatisée. Un exemplaire de cette charte vous est remis lors de votre embauche.



LE 1 % LOGEMENT

Chaque salarié en CDI de la Fondation peut profiter des services d'Amallia qui a passé une convention avec la Fondation Mallet, notamment pour ce qui concerne :

- l'accession à la propriété,
- la location de logement,
- le financement des projets de travaux,
- l'aide financière à la mobilité,
- le conseil en financement,
- l'écoute et assistance en cas de difficulté passagère ou chronique.

Pour plus de renseignement, la responsable des ressources humaines est à votre disposition (poste 3708).

LES RÈGLES D'ASTREINTE

Quatre catégories professionnelles assurent par roulement des astreintes : un cadre administratif, un médecin, un informaticien et un membre de l'équipe technique. Le nom des personnes d'astreinte est diffusé à l'ensemble des services via un tableau mensuel et journalier récapitulatif.

LE MODE DE REMBOURSEMENT POUR LES NOTES DE FRAIS

Toute demande de remboursement de frais engagée dans le cadre professionnel doit être accompagnée par des justificatifs (tickets restaurants, de transport, factures d'hôtel,...).

Un document, auquel sont agrafés tous les justificatifs, doit résumer l'ensemble de ces frais. Ce document doit être validé par la direction de l'établissement avant d'être transmis à la comptabilité pour un remboursement réalisé sous forme de chèque.

LE CIRCUIT DES FOURNITURES

Toute demande de fourniture doit être motivée auprès de votre responsable hiérarchique direct.

LES LOGEMENTS

La Fondation dispose de logements sur son site de Richebourg. Si vous souhaitez profiter de cette opportunité, contactez Madame Barbat, assistante de Monsieur Gouttefarde, Directeur général, au poste 3602.

LA MUTUELLE ET LA PRÉVOYANCE

L'adhésion à une mutuelle est obligatoire pour l'ensemble des salariés. Pour de plus amples renseignements, rapprochez-vous de la secrétaire de direction de votre établissement.

Chaque salarié bénéficie d'un régime de prévoyance : incapacité, invalidité, décès... L'adhésion est obligatoire pour tout nouveau salarié. Un dossier d'admission vous sera remis lors de votre embauche.





4

Les services partagés de la Fondation Mallet

Au sein de la fondation, les services suivants sont partagés par les trois établissements:

- L'accueil
- Les ressources humaines
- Le service informatique
- Le service qualité
- Le service comptable et financier
- Le service technique
- La pharmacie
- La diététique
- La lingerie
- La gouvernante et son équipe (entretien des locaux)
- Le responsable du service hôtelier (la restauration)
- L'économat

- Le service de rééducation
- Le service social
- Le service des psychologues et neuropsychologues



5

Le dossier d'accueil

Les documents suivants vous seront remis lors de votre embauche:

- Votre contrat de travail
- Votre fiche de fonctions
- Le règlement intérieur
- La Charte de la Fondation
- La charte informatique
- Le dernier numéro du magazine *Partenaires*
- Le dossier de prévoyance et mutuelle
- Un exemplaire des plaquettes d'Amalia

Dans la base documentaire :

- Un guide des sigles FEHAP
- Les procédures
- Les protocoles
- Les fiches de fonction
- Les différentes méthodologies d'accès



6

Annexes

Annexe 1

LES PRESTATIONS DU CE

Annexe 2

LES PRÉCAUTIONS STANDARDS





Annexe 1

LES PRESTATIONS DU CE

Permanences

Elles sont assurées au local du CE, se trouvant dans le hall près de l'accueil, les mardis et les vendredis de 13h30 à 14h30.

Il est demandé à chacun d'utiliser ces permanences raisonnablement, afin de permettre aux membres du comité de concilier leurs fonctions au CE et leurs obligations professionnelles.

Vous pourrez profiter de ces permanences pour consulter la documentation dont nous disposons :

Convention Collective 51, procès verbaux du Comité d'Entreprise, du CHSCT, du Conseil d'Administration...

Vous trouverez également les catalogues de voyages, vacances, loisirs, que nous recevons régulièrement.

Panneaux d'affichage

Ils affichent les derniers procès-verbaux des réunions du CE et les informations relatives aux activités du CE. Ces panneaux sont situés :

- dans la salle à manger du personnel,
- dans la salle photocopieuse de l'IEM,
- dans la salle de réunion du Foyer pour Adultes,
- dans vestiaire du personnel soignant au PMPR,
- dans le couloir du sous-sol.

Distribution de chèques-cadeaux ou de chèques-vacances

- **Aide printemps** : distribution de chèques-vacances en avril.
- **Aide été** : distribution de chèques-vacances en juin.
- **Aide rentrée scolaire** : distribution de chèques-vacances en septembre.
- **Pour les fêtes de fin d'année** : plusieurs choix sont proposés, avec une distribution en décembre.

Participation à différents événements

- **Aide naissance** : 80€ sous forme de chèques-cadeaux, sur présentation d'un acte de naissance.
- **Aide mariage ou PACS** : 80€ sous forme de chèques-cadeaux, sur présentation d'un acte de mariage ou de PACS.
- **Départ en retraite** : 80€ sous forme de chèques-cadeaux.

Aide loisirs

Elle concerne la pratique d'une activité sportive ou culturelle, régulière ou ponctuelle (y compris spectacle, abonnement...), sans connotation politique ou religieuse.

Elle est attribuée au salarié ou à son conjoint ou à ses enfants jusqu'à la veille des 20 ans : 50€ sous forme de chèque bancaire, sur présentation d'une facture.

Une aide par salarié et par année civile.

Achats groupés

BILLETTERIE CINÉMA		
Mantes – St-Quentin – Dreux – Evreux		
	Permanences CE	Poste 3698
BILLETTERIES DISNEYLAND – FUTUROSCOPE – LE PUY DU FOU		
	Permanences CE	Poste 3698
BILLETTERIE PISCINE		
Houdan		
	Permanences CE	Poste 3698
BILLETTERIE BOWLINGS Houdan et St-Quentin		
	Permanences CE	Poste 3698
PARFUMS		
	Sylvie LEPECULIER	Poste 3610 ou 3698
RIVADIS (produits de beauté et d'hygiène) / ATRIUM (parapharmacie)		
	Catherine HARDY	Poste 3646 ou 3698



Nous recevons au cours de l'année des colis de démonstration (écharpes, chaussettes, sous-vêtements...) que vous pouvez consulter lors des permanences.

Ponctuellement, des expositions-ventes ont lieu dans le bâtiment principal (IEM/PMPR) ou au FAM.

Manifestations organisées par le CE

Vacances

Des contrats de partenariat avec certains organismes de vacances ont été signés par le CE. Ils permettent aux salariés de bénéficier de réductions pour leurs réservations de vacances: 5 à 10% suivant les périodes et les centres de vacances (jusqu'à 25% pour Centerparc).

Des catalogues sont à votre disposition au local du CE.

Prêt sans intérêt

Un prêt sans intérêt peut être attribué à titre exceptionnel à un membre du personnel en difficulté passagère après étude de la demande écrite par la commission solidarité.

N'hésitez pas à prendre contact avec l'un des membres du CE pour tout renseignement complémentaire.

Tennis

Le cours de tennis de la Fondation situé dans la propriété est accessible à l'ensemble du personnel, les résidents et patients de la Fondation restant prioritaires dans les activités encadrées.

La clef pour accéder au cours doit être demandée à la Direction de l'IEM et restituée en cas de départ de la Fondation.

Il n'existe pas de système de réservation, chacun devant faire preuve de civisme.

RAPPEL

Les services proposés par le CE sont accessibles à tout personnel présent depuis au moins 3 mois au moment de la distribution ou de l'événement.

À leur demande, les salariés effectuant des contrats à durée déterminée successifs, pourront bénéficier des avantages du CE aux conditions suivantes :

- avoir cumulé 3 mois de présence effective au cours des 6 mois précédant l'événement (justificatifs à fournir par le salarié),
- faire partie des effectifs du personnel à la date de l'événement.



Annexe 2

LES PRÉCAUTIONS STANDARDS

Lavage et/ou désinfection des mains

Après le retrait des gants, entre deux patients, deux activités.

Se référer au protocole «Hygiène des mains»

Port de gants : 1 patient, 1 soin, 1 paire de gants

→ Si risque de contact avec du sang, ou tout autre produit d'origine humaine, les muqueuses ou la peau lésée du patient, notamment à l'occasion de soins à risque de piqûre (hémoculture, pose et dépose de voie veineuse, chambres implantables, prélèvements sanguins...) et lors de la manipulation de tubes de prélèvements biologiques, linge et matériel souillés...

→ Lors de tout soin, lorsque les mains du soignant comportent des lésions.

Port de sur-blouses, lunettes, masques

Si les soins ou manipulations exposent à un risque de projection ou d'aérosolisation de sang, ou tout autre produit d'origine humaine (aspiration, actes opératoires, manipulation de matériel et linge souillés...).

Matériel souillé

→ Matériel piquant/tranchant à usage unique: ne pas recapuchonner les aiguilles, ne pas les désadapter à la main, déposer immédiatement après usage sans manipulation ce matériel dans un conteneur adapté, situé au plus près du soin, et dont le niveau maximal de remplissage est vérifié.

→ Matériel réutilisable: manipuler avec précautions le matériel souillé par du sang, ou tout autre produit

d'origine humaine, immerger immédiatement dans une solution détergente et désinfectante.

→ Vérifier que le matériel a subi un procédé d'entretien (stérilisation ou désinfection) approprié avant d'être réutilisé*.

Surfaces souillées

Nettoyer et désinfecter avec un désinfectant approprié les surfaces souillées par des projections ou aérosolisation de sang, ou tout autre produit d'origine humaine.

Transport de prélèvements biologiques, linge et matériels souillés

Les prélèvements biologiques, le linge et les instruments souillés par du sang, ou tout autre produit d'origine humaine, doivent être transportés dans un emballage étanche, fermé.

En cas de contact avec du sang ou du liquide biologique**

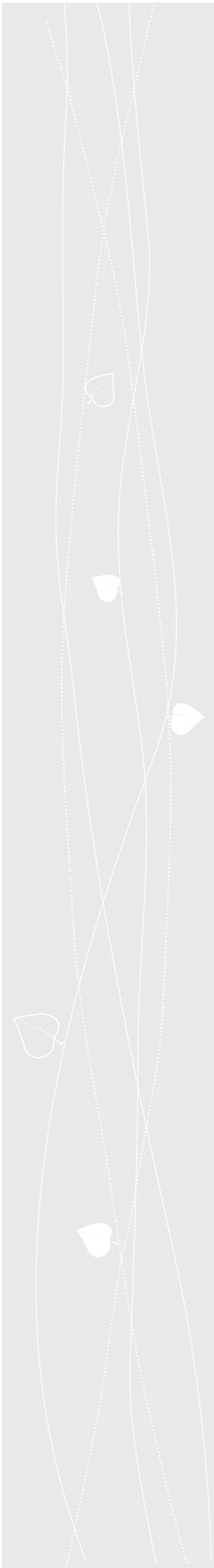
→ Après piqûre, blessure: lavage et antiseptie au niveau de la plaie avec du Dakin.

→ Après projection sur muqueuse (conjonctive): rinçage abondant.



* L'évaluation du risque de transmission de la maladie de Creutzfeldt-Jacob conduit à mettre en œuvre les précautions indiquées dans la circulaire n° 100 du 11 décembre 1995 relative aux précautions à observer pour la prévention de la transmission de la maladie de Creutzfeldt-Jacob.

** Circulaire DGSIDHIDRTIDSS n098-228 du 9 avril 1998 relative aux recommandations de mise en oeuvre d'un traitement antirétroviral après exposition au risque de transmission du VIH.



22 route de Gressey – 78550 Richebourg
Tél. 01 34 85 36 00 – www.fondationmallet.fr
Fondation Jacqueline Mallet – J.-L. de Neufelize reconnue d'utilité publique