



RAPPORT D'ACTIVITÉ — 2021 —

SOMMAIRE

1

Le mot de Christine Wendling-Bocquet

2 & 3

Les faits marquants 2021

4 & 5

Le Conseil

6 & 7

L' UGECAM Hauts-de-France

8 & 9

Renforcer la pertinence et la qualité de la prise en charge
des personnes accueillies

10 & 11

Créer les conditions d'un environnement durable
et favorable (RSO)

12 & 13

Améliorer la performance économique de l'UGECAM
Hauts-de-France

14 & 15

Les perspectives 2022

16

Les contacts



LE MOT DE CHRISTINE WENDLING-BOCQUET

DIRECTRICE DU GROUPE UGECAM HAUTS-DE-FRANCE

La qualité du collectif est et restera un axe de développement prioritaire du Groupe régional pour les années à venir !

La poursuite de la crise sanitaire :

2021 aura été à nouveau, une **année particulière** marquée par la poursuite de la crise sanitaire mais ce dans un contexte profondément différent de celui de 2020. En effet avec le déploiement de la vaccination pour les patients, résidents, bénéficiaires, et les salariés, **les prises en charge et les activités ont pu être maintenues et adaptées** au rythme des exigences et des cycles de la crise sanitaire.

Une prise en charge de qualité reconnue !

Dans ce contexte sanitaire compliqué, **le SSR le Val Bleu** a été l'un des 3 premiers établissements de la région a bénéficié d'une évaluation de la qualité de ses soins au regard de la nouvelle norme HAS V2020 **centrée sur les droits et la prise en charge du patient**. Les résultats ont été à la hauteur de la mobilisation des équipes puisque la HAS a reconnu à l'établissement le **label Haute Qualité des soins** ! Les deux ESRP/ESPO du Groupe (**La Mollière et Le Centre Lillois**) ont quant à eux été **certifiés QUALIOPI**, prérequis désormais indispensable en termes d'accès aux fonds publics mutualisés de la formation professionnelle.

Des projets structurants stratégiques repris en 2021 !

Le projet de transformation de l'offre du CASE de Vendin est entré dans une **nouvelle phase** avec la projection des travaux immobiliers à engager, l'ajustement du business plan en lien avec l'ARS des Hauts-de-France qui suit ce projet de façon très attentive. L'établissement est en effet un établissement unique de recours au niveau régional concernant la prise en charge des situations les plus importantes de polyhandicap. **La Clinique du Ryonval** et le **Centre Lillois** ont également préparés deux prochains projets immobiliers importants pour l'avenir de ces établissements.

La poursuite du renouvellement de l'équipe de Direction régionale !

4 nouveaux directeurs d'établissement dont deux en EHPAD et un directeur financier et comptable régional ont rejoint le Groupe suite à des départs en retraite. L'intégration de ces acteurs clés dans le fonctionnement du Groupe a été un **moment fort et important** !

2021 l'année du déploiement du nouvel outil métier pour les sanitaires le DPI EVOLUCARE :

Depuis plusieurs années le déploiement d'un DPI national commun aux 80 établissements sanitaires du Groupe était envisagé et fortement attendu notamment en Hauts-de-France dont le DPI historique était obsolète car ne répondant plus aux objectifs de certification HAS et aux opportunités financières associés liés à la transformation numérique (HOP'EN). **Le déploiement du nouveau DPI est donc désormais effectif pour nos 4 établissements sanitaires.**

Le maintien de l'équilibre financier du Groupe :

Les dialogues de gestion avec les établissements ont été recentrés sur les sujets prioritaires avec un triple objectif autour de la reprise de l'activité, la maîtrise des dépenses de personnel et d'intérim et une attention renforcée aux dépenses du Groupe dans une optique de sécurisation des achats et de RSO.

Dans ce contexte et malgré la situation COVID, le Groupe a réussi à préserver son équilibre financier en améliorant ses résultats prévisionnels projetés en 2020 .

Un accord collectif ambitieux et pragmatique autour des conditions de travail et de la qualité de vie des salariés du Groupe :

La richesse du Groupe UGECAM est celle des 1300 salariés qui la composent via leurs compétences, leurs implications professionnelles et l'attention portée à la qualité de la prise en charge.

La crise COVID a parfois émoussé les **collectifs de travail**, a questionné les organisations en développant l'activité hors les murs, le télétravail... mais a été et reste **éprouvante en termes de fatigue des équipes**.

Un accord collectif a été donc été signé autour des enjeux de la QVT et de la santé au travail. Pragmatique, ambitieux, porteur d'engagements significatifs de l'employeur, il va permettre de maintenir et d'améliorer la QVT des salariés du Groupe UGECAM Hauts-de-France.

Henry Ford disait que « *se réunir est un début, restez ensemble est un progrès mais travailler ensemble est la clé de la réussite* »

La qualité du collectif est et restera un axe de développement prioritaire du Groupe régional pour les années à venir !

Faits marquants 2021

LA CRISE SANITAIRE

Engagée dès le mois de mars 2020 dans la crise sanitaire, l'UGE CAM Hauts-de-France, forte de ses 19 établissements et de la capacité d'adaptation des professionnels qui y travaillent, a fait face à la pandémie de la Covid-19. La gestion de crise a reposé pendant ces deux années de crise sanitaire sur la **solidarité entre établissements, et entre professionnels**. Le partage d'expérience et les modalités déployées pour gérer la crise sanitaire ont **permis de surmonter les nouvelles épreuves de l'année 2021**. La forte mobilisation des équipes informatiques a rendu possible la poursuite du télétravail pour les salariés dont les fonctions le permettaient.



LE DÉPLOIEMENT D'AGEVAL

En 2021, l'application AGEVAL a été paramétrée et déployée pour l'ensemble des établissements de la région. Cette plateforme devient l'un des **principaux outils de la démarche qualité**. Elle permet de stocker et rendre accessible la gestion documentaire : c'est-à-dire les procédures, les formulaires ou encore les comptes rendus des réunions d'instance. Ageval est également l'outil à utiliser, pour l'ensemble des professionnels, afin de signaler tout dysfonctionnement : ce sont les fiches d'événements indésirables (les FEI). Ageval permet également une **coordination plus efficace des FEI** (réactivité de traitement, facilité pour obtenir un retour d'information après son signalement, ou encore amélioration du suivi des traitements au niveau de la gouvernance de l'établissement). Mais ce n'est pas tout. Ageval sera également le **support** qui sera utilisé pour l'évaluation annuelle des documents uniques d'évaluations des risques professionnels (DUERP). La plateforme est également utile pour la gestion des enquêtes (auprès des usagers, des partenaires, ou encore auprès des professionnels) ; le suivi et la communication du programme d'actions qualité (PAQ) des établissements ; ou encore les autoévaluations internes pour les futures certifications et évaluations HAS.

LE CRF LE VAL BLEU CERTIFIÉ AVEC MENTION « HAUTE QUALITÉ DES SOINS »

Positionné comme établissement « expérimentateur » de la nouvelle norme V2020, le CRF Le Val Bleu a obtenu le 28 octobre 2021, cette nouvelle certification avec une mention « haute qualité des soins ». Lors de chaque entrevue avec les experts de la Haute Autorité de Santé (HAS), les équipes ont été très impliquées. Pour les experts ; promotion de la bientraitance, accent sur l'intention du « patient acteur », dynamique de qualité de vie au travail et esprit de responsabilité sociétale ont été les réels points forts de l'établissement. **Le CRF Le Val Bleu est le premier établissement du groupe UGECAM à tenter et à remporter cette certification**. Un grand bravo et de grandes félicitations aux équipes pour leur mobilisation active au service de la qualité des soins.



DE NOUVEAUX ESPACES DE VIE POUR LES ENFANTS ACCUEILLIS EN DITEP

En 2011 l'Union Européenne recommande une « désinstitutionnalisation » à l'État Français. Depuis, une volonté d'**implantation territoriale des accompagnements DITEP** (Dispositif intégré des Instituts Thérapeutiques, Éducatifs et Pédagogiques) n'a cessé d'être au cœur des projets. Le renforcement inclusif de notre société confirme et valide l'**organisation de l'accueil en unités**. Après la concrétisation d'une location dans la commune de Le Meux ; la dernière unité, celle de Compiègne, pourra enfin déménager du site historique de Fleurines. Les travaux pour aménager les espaces en adéquation avec les besoins et réglementations de conformité sont en cours. **L'échéance de septembre 2022 est identifiée pour réaliser l'ensemble des prestations sur Le Meux**, avec pour souhait de pouvoir commencer les accueils individuels et de groupe en journée le plus rapidement possible.



DOSSIER PATIENT INFORMATISÉ (DPI) : UN OUTIL PRÉCIEUX

L'UGE CAM Hauts-de-France s'inscrit dans une dynamique constante d'**optimisation de la prise en charge des patients et de qualité des soins**. C'est pourquoi, le changement de la solution historique DPI vers la suite EVOLUCARE (et parfois l'informatisation du dossier médical) s'est avéré nécessaire et permet désormais aux professionnels de santé d'**avoir à tout instant accès aux données du patient** : données administratives, dossier médical et dossier de soins, etc. dans un cadre sécurisé d'un hébergeur en données de santé, le MIPIH. Le déploiement du dossier patient informatisé EVOLUCARE fait suite à une dynamique nationale mais surtout à un **portage du projet par des acteurs régionaux qui ont su mener à bien la mission** de transposer le savoir-faire au sein d'un environnement 100 % numérique.

SPORT ET SANTÉ : UNE DYNAMIQUE RÉGIONALE

Les établissements de l'UGE CAM Hauts-de-France comptent 13 professeurs d'activité physique adaptée (APA) ; 3 associations sportives et une quatrième en projet. Un existant à renforcer et à valoriser. Certains établissements accueillent depuis plusieurs années des étudiants. Une **convention avec la faculté des sports de Lille** accentue désormais cette dynamique pour accueillir davantage de stagiaires dans nos établissements. Ces actions sont menées **dans le cadre de la stratégie nationale sport santé 2019-2024** qui vise à améliorer l'état de santé de la population en favorisant l'activité physique et sportive de chacun, au quotidien, avec ou sans pathologie, à tous les moments de la vie. Les objectifs sont de lutter contre l'accroissement de la sédentarité, l'inactivité physique et l'ensemble des pathologies chroniques qui y sont associées. C'est un enjeu de santé publique. L'UGE CAM Hauts-de-France s'engage en ce sens dans le cadre d'une **dynamique régionale qui mobilise l'ensemble des établissements de notre organisme**. Le groupe siège par ailleurs depuis fin 2021 au Conseil d'Administration de la Faculté des sports de Lille.



Le Conseil de l'UGECAM Hauts-de-France



Alain Treutenaere
Président du Conseil

Geneviève Brule
Vice-Présidente du Conseil

Alain Arnefaux
Vice-Président du Conseil

Jean-Marie Verschaeve
Vice-Président du Conseil

REPRÉSENTANTS DES SALARIÉS

CGT

Alain ARNEFAUX, Titulaire
Olivier SIMON, Titulaire
David ROTOLO, Suppléant
Jacky ROUCOUT, Suppléant

CFDT

Jean-Marie VERSCHAEVE, Titulaire
Anita BARBIER, Titulaire
Jean-François HENANFF, Suppléant
Jean-Luc PECORARO, Suppléant

CGT-FO

Geneviève BRULÉ, Titulaire
Marc DEPOORTER, Titulaire
Gérald LESTOQUOY, Suppléant
Didier GONTIER, Suppléant

CFTC

Antonio DA COSTA, Titulaire
Dominique VISTICOT, Suppléant

CFC-CGC

Alain TREUTENAERE, Titulaire
Jérôme AMORY, Suppléant

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS ET TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

MEDEF

Joël BOURDON, Titulaire
Pierre COURTOIS, Titulaire
Christophe DUSART, Titulaire
André PINCEEL, Titulaire
Jean-Michel DUPUIS, Suppléant
Mickael JUPIN, Suppléant

CPME

Didier SILVAIN, Titulaire
Françoise RAVERDY, Titulaire
Christophe DUPONT, Suppléant

U2P

Philippe LECLERCQ, Titulaire
Henri-Luc SPRIMONT, Titulaire
Marc DETOURNAY, Suppléant
Jean-Luc MARCOTTE, Suppléant

REPRÉSENTANTS DE LA FÉDÉRATION NATIONALE DE LA MUTUALITÉ FRANÇAISE

FNMF

Brigitte CRESSON, Titulaire
Jean-Luc RAMBUR, Titulaire
Isabelle BOURET, Suppléante

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

COLLÈGE EMPLOYÉS

Pierre CUVILLIER, Titulaire (FO)
Dorothée SPYCHAJ, Titulaire (CGT)
Magali CAUCHOIS, Suppléante (FO)

COLLÈGE CADRES

Jean-Moïse PICARD, Titulaire (CFDT)
Christian EKOUM, Suppléant (CFDT)

FAITS MARQUANTS

Réunion du Conseil d'administration le 14 janvier, 23 avril, 25 juin, 29 septembre, 27 octobre, 15 décembre 2021

- Comme en 2020, à chaque Conseil, une information de la Direction Régionale a été donnée aux Conseillers sur l'évolution de la situation Covid-19 dans les établissements et ses impacts sur l'activité des établissements du groupe.
- Le Conseil a examiné et validé la candidature au poste de Directeur Financier et Comptable de l'UGECAM Hauts-de-France de Monsieur Olivier NICOLLE qui a pris ses fonctions au 1er avril 2021.
- Le Conseil a également agréé Monsieur Frédéric LEMAIRE en tant que Fondé de pouvoir au 1er avril 2021.
- 20 ans du groupe UGECAM : Suite à la validation de la composition du jury régional du concours par le Conseil, le jury s'est réuni et a présenté aux Conseillers les résultats du concours : 1er prix régional décerné à la SAAS de Vendin-le-Vieil ; 2ème prix régional décerné au Centre Antoine de Saint-Exupéry de Vendin-le-Vieil ; 3ème prix régional ex-aequo décerné au DITEP de Moyembrie - Unité de Gauchy ; 3ème prix régional ex-aequo décerné au recueil de Haikus réalisé par les patients du CRF Saint-Lazare. Le CRF Saint-Lazare a également reçu pour son œuvre le prix spécial du jury national. Le prix national et les prix régionaux pour le jeu concours des 20 ans du groupe ont été remis aux lauréats lors d'une cérémonie ayant eu lieu au CRF Saint-Lazare en présence d'Anne MOUTEL, Directrice Nationale du groupe UGECAM et des Conseillers de l'UGECAM Hauts-de-France.
- Diffusion de plusieurs films : film régional valorisant le métier d'aide-soignant ; film du groupe UGECAM relatif à la gestion de la crise sanitaire à Saint-Lazare.
- Plusieurs rapports ont été présentés : le rapport d'activité 2020 de l'UGECAM Hauts-de-France ; le rapport d'activité 2020 de la Direction de la stratégie médicale du groupe ; le rapport annuel sur les marchés passés en 2020.
- Une information a été réalisée sur les appels à projet régionaux déposés ou en cours : Réhabilitation sociale à la SAAS et équipe mobile ; Appel à projet ESMS numérique (EHPAD) ; Plateforme de répit aidant à la Juvénery ; RECOPRO au niveau régional (CRP) ; Equipe mobile d'appui à la scolarisation (DITEP) ; Appel à projet concernant les accidentés de la route.
- Le Conseil a donné différents mandats à la Directrice Générale de l'UGECAM Hauts-de-France :
Mandat pour mener les négociations avec les organisations syndicales en vue d'une signature sur les accords suivants : Égalité homme / femme - Télétravail et charte de la déconnexion - Mobilité durable - Sollicitation d'un mandat pour la cession de 2 logements de fonction à la Clinique le Ryonval - Mandats sollicités pour que la Directrice Générale puisse prendre une décision unilatérale de l'employeur concernant la transposition des mesures Laforcade et des mesures du Ségur
- Les comptes 2020 ont été certifiés sans réserve par les Commissaires aux Comptes.
- Présentation du projet d'établissement des 2 ESRP / ESPO (Mollière et Centre Lillois).
- Un point a été réalisé sur l'importance de la stratégie du virage inclusif à mettre en place pour les établissements médico-sociaux et sur les enjeux de la certification HAS V2020 pour les établissements sanitaires du groupe UGECAM Hauts-de-France.
- Concernant les établissements, des points d'actualité ont été faits sur :
 - l'hôpital de jour le Val Bleu [Etude de positionnement ; Résultats de la certification HAS V2020 (19 au 21 mai 2021) ; Point d'actualité des rapports avec le CHV]
 - la Clinique le Ryonval [Point d'activité et positionnement ; Revalorisation du prix des chambres particulières]
 - L'établissement de Vendin-le-Vieil [Projet Vendin 2025 ; Présentation de l'hôpital de jour « Les p'tits polissons »]
 - Le CRF Saint-Lazare [Revalorisation du prix des chambres]
 - L'EHPAD les Maisons Bleues [Présentation du plan d'actions global de retour à l'équilibre]
 - Foyer de Vie la Juvénery [Reprise des réserves par le Conseil Départemental du Pas-de-Calais]
- Le Conseil a voté les budgets prévisionnels 2022 des établissements du groupe UGECAM Hauts-de-France.

Le Mot du Président

Alain Treutenaere

Voici deux années que la pandémie du Covid-19 modifie nos modes de vies, nos organisations de travail, de communication et l'ensemble de nos habitudes. La crise sanitaire qui frappe le monde a bouleversé nos existences et mis à rude épreuve notre système de santé. Aujourd'hui, j'en tire le bilan d'une plus grande solidarité naturelle mise en place. **Solidarité de nos personnels entres eux, vers les patients, les usagers et leurs proches** qui nous ont très souvent retournés des gestes de témoignages, de sympathie. Nous avons fait front, car tous unis dans cette crise.

Ce bilan d'activité 2021 que vous allez parcourir, souligne **les efforts constants, courageux, fournis par l'ensemble des établissements, des équipes du groupe UGECAM Haut de France**. Cette dynamique a permis à nos structures de traverser cette épreuve par une mobilisation et résilience générale de l'ensemble des salariés pour le meilleur maintien possible de l'activité, des soins, de la continuité de service. Souvent dans la réorganisation des activités pour contribuer à la prise en charge également des patients atteints du Covid-19, dans les dispositifs mis en place par l'ARS.

Le bilan d'activité est aussi l'occasion de pouvoir jeter un regard rétrospectif sur l'année écoulée, sur les principaux faits marquants et d'en vérifier la cohérence par rapport aux projets et prévisions prises.

Dans le cadre des objectifs de la C.O.G 2019/2021, nos établissements ont su s'adapter et encore progresser. Grâce à la persévérance de tous, **l'activité a été maintenue** et réalisée chaque fois que possible et **pour la deuxième année consécutive notre UGECAM présente des résultats financiers positifs**, témoignant de la maîtrise des coûts. Notre commissaire aux comptes a validé à nouveau nos comptes sans aucune réserve.

Les nouvelles normes de certification de la H.A.S se mettent en place sur les établissements.

Notre établissement SSR du Val Bleu était l'un des premiers sur cette nouvelle norme. La note maximale lui a été attribuée.

Nous pouvons être fiers de ces résultats qui confirment notre qualité d'accueil, d'écoute, de disponibilité et de soins.

2021, aura été également l'anniversaire décalé des **20 années d'existence des UGECAM** (2020). Je souhaite ici, saluer l'initiative de notre D.N.G.U, dans la mise en place d'un concours national ouvert à tous les établissements afin de mettre en valeurs les diverses qualités humaines, professionnelles des salariés et des résidents. La dynamique et l'esprit de cohésion de notre UGECAM Hauts de France, dans des réalisations artistiques collectives avec des créations de haute qualité, nous a permis d'obtenir le « prix spécial du jury national » pour notre établissement de St Lazare. Félicitations à tous les établissements et personnels ayant participé à ce concours dont je garderai un magnifique souvenir.

L'année 2022 à venir, sera l'année du changement et de la transition.

Une nouvelle C.O.G sera signée avec de nouveaux objectifs à tenir, face à une situation toujours compliquée où les dépenses sont toujours de plus en plus contraintes. 2022, sera également le renouvellement des Conseils des UGECAM, les mandatures actuelles se terminant en mars.

Chacun peut être fier du travail accompli. Il nous appartient de poursuivre ce chemin, parfois sinueux, mais tellement riche des résultats obtenus et de la satisfaction d'avancer collectivement ensemble, tous dans une même direction.

Soyons et restons ambitieux dans nos projets et actes.

Je note cette phrase d'Oscar Wilde.

« Il faut viser la lune, parce qu'au moins, si vous échouez, vous finissez dans les étoiles. »



CARTOGRAPHIE DES ÉTABLISSEMENTS DU GROUPE EN RÉGION HAUTS-DE-FRANCE



● 4 établissements
Sanitaires
● 15 établissements
Médico-sociaux

1 Centre de Soins Antoine de Saint-Exupéry [CASE] Vendin-le-Vieil
Soins de Suite et de Réadaptation (SSR neurologie) - 84 lits
SSR EVC-EPR (État Végétatif Chronique ou Pauci-Relationnel) - 10 lits
Hôpital de Jour (SSR Pédiatrique) - 15 places
Psychiatrie - 30 lits en hospitalisation complète (SAAS)

2 Clinique Le Ryonval Sainte-Catherine
Psychiatrie - dominance anxio-dépressif
lits en hospitalisation complète dont 2 lits en hospitalisation de nuit
15 places en hôpital de jour

3 Centre de Réadaptation Fonctionnelle [CRF] Saint-Lazare Beauvais
Soins de Suite et de Réadaptation (SSR) Polyvalents - 20 lits
Loco-neuro - 66 lits et 44 places
Système digestif, métabolique et endocrinien - 14 lits et 6 places

4 CRF Le Val Bleu Valenciennes
Soins de Suite et de Réadaptation (SSR)
35 places en hospitalisation de jour

1/2 DITEP Moyembrie & SESSAD associé
Unités de Gauchy, Chauny/Tergnier, Mercin et Vaux, Fère en Tardenois
Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique 40 places dont 24 en internat et 16 en semi-internat
Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile 56 places

3/4 DITEP Saint-Christophe & SESSAD associé
Unités de Verneuil, Levignen, Laigneville, Le Meux
Institut Thérapeutique Educatif et Pédagogique Fleurines (Oise) 66 places dont 30 en internat complet, 36 en semi-internat,
Service d'Education Spéciale et de Soins à Domicile 48 places

5 Le Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle Lille
Centre de Réadaptation Professionnelle (CRP) - 130 places
Centre de Préorientation (CPO) - 70 places

6 L'UEROS Lille
Unité d'évaluation de Réentraînement et d'Orientation Socioprofessionnelle (UEROS) - 15 places

7/8 Le Centre La Mollière : CRP & SAMSAH Berck-sur-Mer
Centre de Réadaptation Professionnelle - 60 places
Centre de Préorientation - 72 places
Service d'Accompagnement Médico-social pour Adultes Handicapés (SAMSAH) - 20 places

9 La MAS Les Hélianthès Vendin-le-Vieil
Maison d'Accueil Spécialisée 69 places en hébergement permanent
3 places temporaires

10/11 La Juvènerie : Foyer de Vie & Foyer d'Accueil Médicalisé Sainte-Catherine
Foyer de Vie 76 lits en hébergement permanent
Foyer d'Accueil Médicalisé 48 places en hébergement permanent, 4 places en accueil temporaire et 5 en accueil de jour

12 L'EPHAD des Pays de Somme Woincourt
Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes 52 lits en accueil permanent
1 lit en accueil temporaire
6 places en accueil de jour Alzheimer

13 L'EPHAD Dampierre Roubaix
Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes 80 places

14 L'EPHAD La Rose May Marcq-en-Barœul
Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes 80 places

15 L'EPHAD La Verderie Haubourdin
Établissement d'Hébergement pour Personnes Agées Dépendantes 74 places

L'UGECAM HAUTS DE FRANCE EN CHIFFRES

CRF Le Val Bleu

Hôpital de Jour : 7 891 journées
Rééducation pour le Centre Hospitalier de Valenciennes : 21 697 séances

Clinique Le Ryonval : 22 514 journées

Nombre d'admissions (entrées) : 534
Hospitalisation complète
Nombre de patients : 441
Nombre de journées réalisées : 19 544
Hôpital de jour
Nombre de patients : 75
Nombre de journées réalisées : 2 970

CRF Saint Lazare

Hospitalisation complète : 20 299 journées
Hôpital de jour : 8 835 journées

Centre de Soins Antoine de Saint-Exupéry : 40 255 journées

Soins de suite et de réadaptation : 24 046 journées
Psychiatrie (SAAS) : 10 431 journées
Hôpital de jour : 5 778 journées

La Juvènerie : 43 639 journées

FAM internat : 17 210 journées
FAM Accueil temporaire : 457 journées
FAM Accueil de jour : 631 journées
Foyer de vie : 25 341 journées

MAS Les Hélianthès

Accueil permanent : 23 039 journées
Accueil temporaire : 67 journées

Centre La Mollière : 31 107 journées

Pré-orientation : 11 995 journées
Réadaptation professionnelle : 11 195 journées
SAMSAH : 7 917 journées

Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle [CLRP] : 36 822 journées

UEROS : 3 167 journées
Pré-orientation : 8 658 journées
CRP : 24 997 journées

DITEP Moyembrie [Aisne] : 15 283 journées

Internat : 3 368 journées
Semi-internat : 4 200 journées
SESSAD : 7 715 actes
File active : 99

EHPAD Dampierre : 20 935 journées

DITEP Saint-Christophe [Oise] : 14 322 journées

Internat : 2 097 journées
Semi-internat : 4 692 journées
SESSAD : 7 533 actes
File active : 87

EHPAD La Rose May : 21 589 journées

EHPAD Résidence des Pays de Somme : 17 697 journées

Accueil de jour : 27 journées
Hospitalisation complète : 17 627 journées
Accueil temporaire : 43 journées

EHPAD La Verderie : 18 366 journées

RENFORCER LA PERTINENCE ET LA QUALITÉ DE LA PRISE EN CHARGE DES PERSONNES ACCUEILLIES ET DÉVELOPPER L'ACTIVITÉ

Données clés

Qualité – Gestion des risques

- Accompagnement des évaluations externes réalisées pour les DITEP et les EHPAD Résidence des pays de Somme, Verderie, Rose May et Dampierre.
- Certification «Haute qualité des soins» par la Haute Autorité de Santé (HAS) pour le CRF le Val Bleu.
- Préparation intensifiée à la certification HAS pour le Ryonval et initiation de la même préparation pour le CASE et le CRF St Lazare.
- Déploiement par le CLRP et la Mollière du label qualité «QUALIOP1».
- Déploiement progressif, à l'ensemble des établissements de la région, de la solution AGEVAL pour le suivi des événements indésirables, la gestion documentaire, la gestion des enquêtes, le suivi des plans d'actions, et le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels).
- Soutien à la gestion de la crise sanitaire : 21 cellules de crise régionales & 52 synthèses hebdomadaires sur les textes, les recommandations et publications.
- 2 journées des relais qualité tournées vers le déploiement d'Ageval, l'amélioration de la nouvelle fiche de signalement des événements indésirables, ou encore un projet de chambre/salle des erreurs adapté au profil de nos établissements.
- Accompagnement des établissements dans leur gestion de leurs événements indésirables (1 357 signalements internes, 11 signalements aux tutelles, et 29 analyses approfondies de retour d'expérience).
- Déploiement d'un nouveau logiciel du dossier patient, EVOLUCARE, pour les établissements sanitaires.
- Révision complète pour un modèle régional du plan blanc, pour la gestion des

- situations d'urgence et de crise, afin de le rendre plus lisible, plus pratique, plus facile à maintenir à jour, et en prenant en compte le retour d'expérience de la crise sanitaire COVID-19.
- Réalisation d'évaluation ou d'enquête à la demande d'établissement (évaluation à blanc, sécurité des soins, satisfaction patient, traceur ciblé, ...).
 - Accompagnement des établissements pour répondre favorablement au programme national HOP'EN («Hôpital numérique ouvert sur son environnement»).

Contrôle interne

- Arrivée le 01/04/2021 d'Olivier Nicolle en tant que Directeur Comptable et Financier et le 06/09/2021 de Cathy-Marie Meignotte en tant que chargée de mission Contrôle Interne
- Journée du Contrôle Interne réunissant tous les acteurs
- Préparation de 5 comités de projet avec les pilotes co-pilotes
- Création et mise à disposition d'outils : note de cadrage, mémo manager sur le Contrôle Interne, calendrier de la campagne, trame d'analyse des PAP ...
- Préparation, d'un module ludique de formation
- Échantillonnages, mise à disposition des pièces justificatives, audits, suivi et supervision des fiches PAP finalisées
- Assistance individuelle des pilotes, co-pilotes de processus, auditeurs et audités
- Mise à jour de la cartographie des risques et plan d'actions avec les pilotes
- Préparation de la venue des CAC
- Rédaction du rapport d'analyse des PAP
- Extrapolation des incidences financières

FAITS MARQUANTS

- **Unité mobile pédiatrique : un nouveau service au Centre Antoine de Saint-Exupéry (CASE)**
L'UGECAM Hauts-de-France étoffe son offre de services : une équipe mobile de rééducation pédiatrique au CASE, un établissement situé à Vendin-le-Vieil, en plein des secteurs du Douaisis, de l'Artois et de Lens-Liévin. Cette évolution de l'offre de services répond à un besoin identifié sur le territoire géographique de la structure, suite à un appel à projet de l'ARS. Composée d'une équipe pluridisciplinaire ; Médecin de Médecine Physique et Réadaptation (MPR), Ergothérapeutes, Assistantes de service social, Secrétaires, l'équipe mobile de rééducation pédiatrique accompagne tout enfant, adolescent ou jeune adulte de 0 à 18 ans vivant au domicile et se trouvant en perte d'autonomie du fait d'une situation liée à un polyhandicap, à une pathologie neurologique et/ou de l'appareil locomoteur ou tout enfant hospitalisé et pour qui l'organisation de la sortie nécessite une expertise du fait d'un handicap.
- **La prestation d'appui ressource des DITEP**
La concertation lancée en novembre 2018 sur l'école inclusive a permis de mettre en avant les attentes des familles, les difficultés auxquelles la communauté éducative des établissements scolaires est confrontée et les enjeux entourant la coopération entre les intervenants médico-sociaux et l'école. Les travaux interministériels ont souligné l'importance d'assurer une meilleure compréhension et un appui renforcé entre les acteurs de la communauté éducative et l'expertise des professionnels médico-sociaux. Les DITEP Moyembrie (Aisne) et Saint-Christophe (Oise) de l'UGECAM Hauts-de-France sont déjà impliqués dans le projet de l'école inclusive au travers notamment, de la mise en place de **plusieurs expérimentations de « Pôle de scolarisation »**. En plus d'une expertise dans le domaine de l'accompagnement des troubles du comportement sur le territoire, **l'ensemble des professionnels des DITEP bénéficie d'actions de formation dans la connaissance et l'accompagnement des troubles du spectre de l'autisme (TSA), du trouble déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH), du trouble oppositionnel avec provocation**. Des formations avec des outils spécifiques, qu'ils pourront transmettre en soutien à l'ensemble de nos partenaires. Reconnu sur leurs territoires d'implantation, **les DITEP sont sollicités par ses partenaires pour leur expertise et connaissance des troubles du comportement**. À cet effet, le projet de conversion avec l'Éducation Nationale de l'Aisne comporte un article qui viendrait valider les compétences des professeurs du DITEP afin d'animer des séquences de formation conjointe avec les services de l'inspection académique.
- **Déploiement de la PECF (Prestation d'Évaluation des Capacités Fonctionnelles) au CRF Saint-Lazare**
Cette action Innovante et Expérimentale de l'Agefiph réalisée par une équipe pluridisciplinaire pilotée par AFTRAL, s'adresse aux personnes en situation de handicap qui souhaitent évaluer leur capacité à régulariser un permis lourd, ou à réaliser une formation de conducteur.trice de marchandises ou de voyageurs ! La P.E.C.F., «Prestation d'Évaluation des Capacités Fonctionnelles», est réalisée par une équipe pluridisciplinaire composée de médecins, ergothérapeutes, formateurs professionnels de conduite de poids lourds ou de cars ou encore de chariots élévateurs (Transport et Logistique).



INTERVIEW CROISÉE

SAAS-RéPsy : la Structure Alternative d'Accueil Spécialisé en Réhabilitation Psychosociale

1. En quoi consiste l'activité de la SAAS-Ré.PSY [Structure Alternative d'Accueil Spécialisé en Réhabilitation Psychosociale] au Centre Antoine de Saint-Exupéry, un établissement de l'UGECAM Hauts-de-France ?

Depuis 2016, la SAAS, structure psychiatrique, a accueilli 47 patients dont certains sont sortis dans le milieu ordinaire. La réhabilitation psychosociale, au travers de ses différents outils, prépare et accompagne les patients vers les alternatives à l'hospitalisation en psychiatrie. Le processus de réhabilitation psycho-sociale qui au départ était empirique a été développé, organisé et finalement labellisé par l'ARS HDF. Ainsi, la SAAS est devenue la structure de référence du territoire de l'Artois en la matière. La réhabilitation psycho-sociale a pour enjeu de favoriser le rétablissement personnel et l'inclusion sociale des personnes en tenant compte de la nature et de la complexité de leurs difficultés et de leurs besoins, en s'appuyant sur leurs capacités préservées et en respectant leurs choix. Il s'agit de favoriser une approche complémentaire globale de la personne centrée sur : son auto-détermination, ses capacités, sur l'acquisition de compétences, sur la mobilisation de son environnement social. Chaque usager bénéficie d'une évaluation initiale permettant d'identifier les besoins individualisés et d'établir un projet adapté en concertation avec lui. Les actions sont mises en place sous forme de cycle au sein du service et se déploient progressivement. Il s'agit d'actions éducatives : prendre soin de soi, mieux comprendre son traitement, avoir un équilibre alimentaire ; gérer son budget.... Ainsi, les patients de la SAAS sont préparés à mener une vie en milieu ordinaire, en dehors du milieu hospitalier.



[Cécilia Vaesken, directrice de l'offre sanitaire et médicosociale]

2. La SAASRé.Psy, a étoffé son offre d'accompagnement thérapeutique avec l'inauguration d'un appartement bilan, en octobre 2021 : en quoi consiste ce nouvel espace mis à disposition des patients accueillis ?

L'appartement bilan est un outil thérapeutique de mise en situation, d'apprentissage et d'évaluation, utilisé et coordonné par l'équipe pluridisciplinaire de la SAAS dans le cadre de sa mission de réhabilitation psychosociale et géré administrativement par l'association le SAAR. Il participe à l'empowerment et au développement global des usagers. Cet appartement, situé en plein centre-ville de Vendin-le-Vieil, vise à favoriser l'autonomie et la réinsertion dans le tissu social de personnes vivant avec un trouble psychique. L'accompagnement individualisé et les évaluations réalisées permettent d'identifier les ressources personnelles, sociales et environnementales de la personne ainsi que les freins à un projet de vie en autonomie. En fin de séjour dans l'appartement bilan, une évaluation écrite permet de définir des préconisations pour la réalisation du projet de vie de la personne.



[Marion Vermast, cadre du service de psychiatrie]

3. La réhabilitation psychosociale:

La réhabilitation repose sur l'idée que toute personne est capable d'évoluer vers un projet de vie choisi. Elle concerne différents champs de la personne : clinique, fonctionnel, social... La réhabilitation se base toujours sur les capacités préservées des personnes et les utilise pour palier au mieux les déficits. La réhabilitation psychosociale comprend un ensemble d'outils visant à prendre en compte au mieux chaque difficulté : Remédiation cognitive, Psychoéducation, Accompagnement vers la construction de projets professionnels et sociaux...
La remédiation cognitive: La remédiation cognitive est proposée lorsqu'une évaluation neuropsychologique a objectivé des troubles cognitifs, que ces troubles cognitifs ont des répercussions sur la vie de tous les jours, et que la réduction de ces répercussions favorisera la mise en œuvre d'un projet concret.
Le rétablissement: Le rétablissement ne fait pas référence à une disparition des symptômes, mais à une possibilité de redonner un sens à sa vie à travers des activités et un mode de vie satisfaisant pour la personne.

[Docteur Bruno Parmentier, médecin psychiatre]

LE SAVIEZ-VOUS ?

PRAGMA-T.I.C – pour l'accessibilité des parcours de formation

Les statistiques nationales montrent que les personnes en situation de handicap accèdent moins facilement à l'emploi et ont un niveau de qualification plus faible que la population générale. Or nous savons que **l'absence de qualification est un frein à l'emploi**. Les constats montrent également que **les personnes en situation de handicap accèdent moins facilement aux dispositifs de formation**. Certains des facteurs générant cette exclusion et discrimination, peuvent être liés à l'inadaptation des lieux, ressources, modalités organisationnelles des dispositifs, à la crainte de ne pas savoir accompagner et accueillir correctement, à l'inadéquation entre les prérequis définis comme nécessaires pour la formation et les acquis des personnes. A titre d'exemple, les personnes les plus concernées sont souvent celles présentant des déficiences sensorielles (surdité, c c t ), les personnes présentant des troubles cognitifs (mémorisation, concentration, dyslexie, dysphasie, dyspraxie etc.), personnes c r broles es, déficiences intellectuelles, psychiques... **L'objectif principal de notre projet PRAGMA-T.I.C est de favoriser l'accès aux formations et à la qualification avec des ressources mobilisables en situation d'apprentissage et de travail**. Avec Signes de Sens notre partenaire, notre méthodologie s'appuie sur la démarche du Design de service pour proposer une solution concrète, utile à tous, dans une logique de conception universalisante. Le handicap est un levier d'innovation pour tous et de nombreuses innovations en sont la preuve. Le travail de co-design inclut les formateurs du CLRP de différents dispositifs (mécanique, tertiaire, informatique, mise à niveau) ainsi que des apprenants aux différentes étapes du projet.

C'est ce projet qui nous a permis d'être lauréat de l'appel à projet HANDINNOV de l'AGEFIPH - <https://innovation.agefiph.fr/projets-soutenus/pragma-tic>



CRÉER LES CONDITIONS D'UN ENVIRONNEMENT DURABLE ET FAVORABLE

L'UGECAM s'est engagé comme employeur responsable, que ce soit pour favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes, faire tomber les représentations sur le handicap en s'inscrivant dans les duodays, ou encore préserver l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle avec le recours au télétravail. Mais 2021, c'est également la signature d'un accord relatif à la qualité de vie au travail ambitieux et réaliste, qui sera notre fil rouge pour les 3 ans à venir.

Chiffres clés

Pôle Régional Achats, Marchés, Patrimoine et Développement Durable
10 réunions de la Commission d'Appels d'Offres ; 50 marchés attribués et notifiés en 2021 : 9 marchés ont été attribués à des PME/TPE, 88% des marchés notifiés comportaient des critères de sélection RSO ; 641 factures traitées par le secteur ordonnancements (le délai moyen de traitement des factures en ordonnancement est de 14 jours) ; pour le secteur immobilier : 18 dossiers travaux ont été instruits ; 38 réunions de chantiers ; 2 commissions de sécurité réalisées, 6 en préparation ; 1 dossier de vente réalisée ; 3 dossiers de vente en préparation ; poursuite des travaux relatifs à la loi de transition énergétique et les données de remplissage de la plateforme gouvernementale OPERAT (l'UGECAM Hauts de France est pilote pour l'ensemble des UGECAM sur le dossier Loi Elan/Plateforme OPERAT ainsi que sur le dossier des audits énergétiques qui seront réalisés courant 2022) ; 100% des indicateurs PERL'S remplis ; Réalisation du 1er rapport RSO de l'UGECAM Hauts de France

Pôle GAP-PAIE

1483 sollicitations enregistrées via le GLPI mis en place début 2021, avec un délai de réponse écrite sous 4 jours maximum pour 80% des demandes. Des permanences physiques ont été animées dans les établissements demandeurs

depuis septembre 2021. Cela consiste à se rendre dans l'établissement à une date fixée sur un laps de temps défini (1/2 journée ou journée) et de se tenir à la disposition des salariés qui souhaiteraient échanger sur une problématique ou qui auraient des questions spécifiques paie. Cela est de plus en plus apprécié et sera poursuivi en 2022.

Pôle Régional Communication

90 018 visites sur l'intranet régional (175 575 pages consultées) ; 4 parutions du journal d'entreprise UGECAM MAG ; 4 parutions de la Lettre du Manager ; 2 parutions de la Lettre RH ; le nombre d'abonnés à la page LinkedIn de l'UGECAM Hauts-de-France a dépassé les 1 500 ; 3 vidéos métier créées.

Pôle informatique régional (PIR)

2477 demandes et incidents ouverts auprès du PIR en 2021
420 incidents et 2057 demandes

- Top 3 des catégories : logiciel (790), assistance/service (535), réseaux (371)
- Top 3 établissements : Direction Régionale (621), Saint-LAZARE (395), CLRP (325)
- 2434 traités par le PIR dont 983 (40,4 %) résolutions en moins d'une journée

FAITS MARQUANTS

Un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été négocié en 2021. Il porte sur 4 domaines d'actions, déployées progressivement sur les 3 années de durée de l'accord.

- ▶ **La rémunération** - La communication régionale sera complétée afin que tous les salariés soient informés de la politique annuelle de rémunération et des principes applicables en la matière (périodes d'attribution des mesures salariales, points de compétence, expérience professionnelle ...) ; la proportionnalité des attributions de mesures individuelles (points de compétence) sera préservée ; la situation des salariés de retour d'un congé maternité ou d'adoption et l'octroi des points de garantie relatifs au « rattrapage salarial » sera examinée systématiquement.
- ▶ **L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale** - L'ensemble des salariés sera avisé des dispositifs existant en matière d'accompagnement à la parentalité : les salariées ayant procédé à leur déclaration de grossesse seront informées de leurs droits liés à la maternité, les futurs pères qui auront informé l'UGECAM de leur situation recevront également une information dédiée (possibilité d'assister à certains examens prénataux obligatoires, congé paternité...) ; les entretiens après retour d'un congé maternité seront systématisés et des aménagements de travail pourront être envisagés, sur une période limitée éventuellement, pour une reprise après une absence de longue durée ou la mise en place de garde alternée ou occasionnelle des enfants.
- ▶ **L'accès à la formation professionnelle** - L'UGECAM entend fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès identiques à la formation, indépendamment de la durée du travail, à veiller au respect des horaires habituels et notamment organiser les formations sur des plages horaires compatibles avec les contraintes personnelles des salariés. En cas d'arbitrage, priorité sera donnée aux salariés de retour d'une absence de plus de 6 mois pour les formations nécessaires à la reprise du travail, et aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis 4 ans.
- ▶ **La qualification** - L'UGECAM s'engage à accompagner les salariés dans des parcours professionnels qualifiants en lien avec les besoins des établissements et services, et rendre accessible une évolution de carrière autant pour les femmes que pour les hommes. Afin que les salariés aient une meilleure visibilité sur les dispositifs de formation existants (VAE, bilan de compétence ...), une communication dédiée sera déployée et diffusée sur l'intranet. Un retour sera systématiquement fait par le directeur d'établissement ou le manager auprès du salarié qui aurait fait une demande de formation. Enfin, tout salarié de retour de longue absence (3 mois ou plus) sera reçu en entretien afin de mettre en œuvre des actions d'adaptation quand elles sont nécessaires.

Renforcer le collectif et la qualité de vie au travail : la démarche COOPREX déployée au CLRP

À l'instar du monde sanitaire et médico-social, les équipes du CLRP ont été très fortement sollicitées depuis le déclenchement en mars 2020 de la crise sanitaire. Outre l'engagement exceptionnel que celle-ci a exigé pour maintenir le service aux bénéficiaires, et faire face à l'épidémie, elle a eu d'énormes impacts sur les fonctionnements opérationnels. Au bout de quelques mois, il paraissait essentiel de tirer les enseignements, d'identifier les éléments positifs, d'abandonner peut-être ce qui n'a plus lieu d'être, et de pérenniser les choses nouvelles qui sont apparues et qui sont jugées nécessaires aujourd'hui. De plus il était primordial d'impliquer dans cette démarche les équipes elles-mêmes, à la fois comme acteurs de terrain de premier plan dont l'avis doit être pris en compte, mais aussi pour donner à chacun l'espace d'expression dont il ou elle a besoin après ces mois si intenses. Ce temps à prendre peut alors devenir une opportunité extra-ordinaire pour tous, à la fois dans la construction de ce « monde d'après », et dans la cohésion qui peut en résulter. Une intervention **pat-miroir** au sein de l'établissement a permis de **donner la parole à l'ensemble des salariés pour dessiner collectivement et de manière participative un plan d'action QVT (Qualité de Vie au Travail)**. La démarche, déployée au 1er semestre 2021, a débouché sur une feuille de route **pour la période 2021-2022 ; reprenant 39 actions identifiées et orientées autour de 4 axes** : renforcer l'organisation et le fonctionnement de l'établissement, améliorer la qualité de notre action en faveur du handicap, améliorer le bien-être des salariés et la gestion des ressources humaines, soutenir et développer l'image et la stratégie du CLRP/UEROS.

INTERVIEW CROISÉE

Préserver la santé des salariés de l'UGECAM Hauts-de-France

1. Tout comme la santé des personnes accueillies, la préservation de la santé des salariés est au cœur des préoccupations de l'UGECAM Hauts-de-France : quels sont les leviers stratégiques retenus dans l'accord Qualité de Vie au Travail (QVT) signé avec les organisations syndicales en 2021?

L'organisation du travail est un 1er levier stratégique : la préservation de la santé au travail repose notamment sur la conciliation vie privée/vie professionnelle. La mise en place du télétravail, la charte du droit à la déconnexion, ont constitué en 2020 une première étape d'amélioration. L'accord QVT développe des organisations agiles pour s'adapter aux situations particulières [femmes enceintes, situation familiale complexe, problèmes de santé appréciés par le médecin du travail] ou éviter une usure professionnelle liée à certains postes ou métiers, dont le travail de nuit. Il facilite également les démarches de transition vie professionnelle/retraite, en proposant des formations dédiées et en offrant la possibilité de recourir au dispositif de retraite progressive.

Une meilleure cohésion du collectif de travail est un autre levier majeur : toutes les actions développant la cohésion des équipes, l'esprit d'entreprise, les réunions collectives, la fluidité des échanges, seront poursuivies et intensifiées. L'intégration des nouveaux embauchés sera modélisée et déployée. Pour lutter contre le risque d'isolement des salariés, des informations seront régulièrement diffusées sur les différents acteurs en matière de santé au travail et leur rôle : médecin du travail, CSSCT, référents CSE et UGECAM lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Une assistante sociale du travail externe à l'UGECAM, intervient depuis 2021 auprès des salariés en risque de désinsertion professionnelle. Une attention renforcée est portée aux situations de crise [tout événement pouvant porter atteinte à l'intégrité physique ou mentale des salariés dans le cadre de leur travail] et à leur gestion.

La ligne managériale est positionnée comme un maillon essentiel de la démarche santé au travail : les managers bénéficient de formations, d'un accompagnement renforcé et d'outils, pour leur permettre de faire vivre au quotidien les objectifs et actions retenues dans l'accord QVT.

[Nathalie Wenzler, responsable régionale relations sociales et études juridique (RSEJ)]

2. De quelle manière le déploiement de l'accord QVT est-il organisé ?

Pour que les engagements négociés dans l'accord relatif à la qualité de vie au travail, se transforment en actions concrètes, ceux-ci doivent être communiqués et suivis. L'accord a fait l'objet d'un plan de communication pour informer et sensibiliser l'ensemble des salariés : que ce soit en réunion des directeurs d'établissement, sous la forme d'un séminaire dédié à la qualité de vie au travail à l'attention des managers ou de courriers transmis aux salariés avec les bulletins de paie reprenant : la présentation de l'accord, l'offre de service de l'assistante sociale, les acteurs en matière de santé au travail, la retraite progressive... Toutes ces informations sont ensuite disponibles sous l'intranet. La réussite de cet accord repose également sur le suivi des actions qui en découlent : chaque action est portée et déployée par une personne ressource identifiée, avec une échéance. Ce suivi fait d'ailleurs l'objet d'une présentation annuelle auprès des instances représentatives du personnel. Enfin, la qualité de vie au travail est d'abord ressentie par les salariés sur le terrain, la complémentarité avec les actions menées en établissement est essentielle.

[Marie-Laure Bourel, Sous-directrice des Ressources Humaines et des Moyens]

3. En tant que salariée travaillant dans un établissement de l'UGECAM Hauts-de-France, comment percevez-vous les mesures initiées en matière de qualité de vie au travail ?

La qualité de vie au travail est l'affaire de tous. A la Clinique Le Ryonval, chacun peut être amené à agir afin de proposer des moyens d'améliorer la QVT. Les projets sont toujours décidés en groupe de travail, ce qui permet de fédérer les équipes. Des actions ponctuelles et pérennes sont mises en place pour que les agents se rendent compte que l'on est présents, pour eux, individuellement ou collectivement :

- La semaine QVT, avec modelages, accès à la balnéothérapie et aux jets, à la salle de sport, randonnées... Depuis, la balnéo est d'ailleurs accessible à tous les agents, du lundi au vendredi de 17h à 18h.
- La journée du compliment le 1er mars a eu un franc succès, entendre ses collègues se complimenter et rire de bon cœur, cela fait du bien à tout le monde.

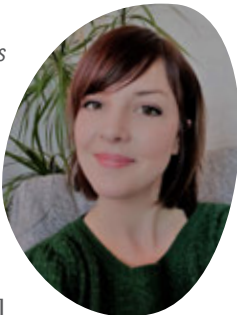
Dans le cadre de la QVT, nous avons revu également notre processus d'intégration des nouveaux arrivants. Pas besoin de dépenser des sommes folles, faire attention à l'autre, être bienveillant, ça n'a pas de prix ! La dynamique, portée et encouragée par le Groupe UGECAM est lancée et n'est pas prête de s'arrêter.

[Aurélie Debéthune, assistante de direction à la Clinique Le Ryonval]

LE SAVIEZ-VOUS ?

DUODAY et SEEPEH : l'UGECAM Hauts-de-France s'engage

Le 18 novembre 2021 a eu lieu la **5ème édition du DuoDay** : une entreprise, une collectivité ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire. Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise. Cette journée permet la rencontre, de créer des vocations, mais aussi de faire naître des opportunités de collaborations futures, car l'emploi est un des vecteurs de l'inclusion. A l'occasion de la 5e édition du DUODAY, l'UGECAM s'est associée à la CPAM de Lille-Douai pour un accueil des candidats autour d'une présentation des organismes et des métiers. **L'UGECAM Hauts-de-France est fière des actions menées par ses collaborateurs à l'occasion de la SEEPEH 2021** (Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées)! Le jeudi 18 novembre, ce sont 12 duos qui se sont formés dans les établissements de l'UGECAM Hauts-de-France et 52 duos au sein des structures accompagnantes. Une mention spéciale pour le Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle (CLRP) et le Centre La Moillère qui ont proposé un programme de rencontres sur la thématique du handicap : plusieurs centaines de personnes se sont retrouvées tout au long de la semaine pour échanger.



AMÉLIORER LA PERFORMANCE ECONOMIQUE DE L'UGECCAM HAUTS-DE-FRANCE

La performance économique de l'UGECCAM Hauts de France est déterminée par l'atteinte de l'équilibre budgétaire qui reste un objectif essentiel de la COG. Les dialogues de gestion, instaurés deux fois par an, permettent de prévoir de manière précise et sincère la trajectoire budgétaire du groupe UGECCAM Hauts de France. Pour la troisième année consécutive, le résultat net de l'UGECCAM Hauts de France est ainsi excédentaire.

Chiffres clés des comptes intégrant les opérations intercos entre le siège et les établissements

- **Produits d'exploitation** : 95 524 756 €
- **Total des produits** : 100 320 106 €
- **Salaires et charges** : 65 932 937 €
- **Total des charges** : 99 573 827 €
- **Résultat net** : + 746 279 €

FAITS MARQUANTS

► **La certification des comptes** - Engagée depuis 2016, la procédure de certification des comptes de l'UGECCAM Hauts-de-France est une réussite. Pour la 3ème année consécutive, les comptes 2020 ont été certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes (CAC). Le contrôle interne, la revue analytique des comptes de résultat sont des éléments qui contribuent à la certification des comptes (ils permettent de comprendre les écarts, les mouvements d'une année sur l'autre concernant les dépenses ou les recettes de l'année), ils donnent aux CAC une assurance sur les contrôles mis en place au sein de l'UGECCAM Hauts-de-France. Le pôle financier doit être en mesure de justifier l'ensemble des dépenses et des produits relatifs à l'exercice écoulé.



► **Le dialogue de gestion** - Le dialogue de gestion se déroule entre la direction d'un établissement et la direction régionale. Cet échange doit permettre d'aborder le pilotage et la gestion de l'établissement. L'objectif est d'avoir une vision claire sur la situation actuelle et à venir de l'établissement. Le dialogue de gestion prend en compte le contexte de chaque établissement pour maintenir ou définir sa trajectoire de retour à l'équilibre financier. L'enjeu majeur est de permettre la mobilisation de tous les acteurs par un partage des efforts à conduire et des leviers pour y parvenir. Ces réunions sont donc le lieu privilégié du suivi de la performance des établissements. En 2021 un nouveau format a été mis en place, une approche globale a été introduite en début de séance. Elle a pour vocation de présenter les indicateurs majeurs, les points clés ou stratégiques des établissements. L'équilibre budgétaire est l'un des points incontournables dans le cadre des dialogues de gestion avec les directions des établissements ou la direction nationale (celui-ci doit permettre de garantir le maintien et le développement des activités de l'UGECCAM Hauts-de-France à moyen et long terme).

INTERVIEW CROISÉE

Dossier Patient Informatisé Evolucare

1. De quelle manière s'est organisé le pilotage du projet de DPI (Dossier Patient Informatisé) ?

Une décision nationale du Groupe UGECCAM a été prise en 2019 de déployer dans l'ensemble des établissements sanitaires (80) un outil métier unique : le Dossier patient informatisé Evolucare. La situation de certaines UGECCAM dont celle des Hauts-de-France nécessitait par ailleurs de basculer impérativement dans un nouveau DPI en 2021 de façon à être au rendez-vous des exigences de visites de certification HAS et de pouvoir bénéficier des accompagnements financiers liés à la transformation numérique du monde sanitaire (Hop'en/Sun-es). Les 4 établissements sanitaires du Groupe ont donc dû être déployés en mode « urgence », dans un environnement technique non complètement stabilisé. Une organisation centrée sur une chefferie de projet régionale, des chefs de projet par établissement et des référents métiers a été définie. L'investissement et la mobilisation de toutes les équipes (chefs de projet, soignants, administratifs) sont à souligner ! Leurs actions et leurs implications ont permis le déploiement de ce nouveau DPI et l'atteinte de nos objectifs (HAS/Hop'en).

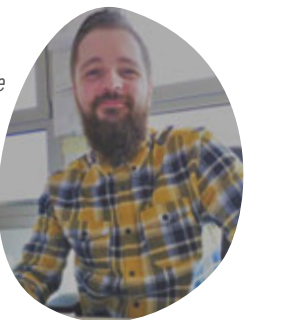
[Christine Wendling-Bocquet, directrice générale de l'UGECCAM Hauts-de-France]



2. Quelles ont été les principales étapes du déploiement du DPI Evolucare ?

Après une réunion de lancement du projet pour notre région, il fallait dresser un état des lieux de nos établissements ; ce qu'aura permis notamment l'analyse d'écart au travers de nombreux ateliers. Puis les référents ont été formés à l'outil pendant que notre silo bénéficiait de l'installation technique logicielle et de la revue de sa recevabilité. L'environnement mis à disposition, il a été réalisé le paramétrage de la base région (livret thérapeutique, structures établissements, configuration des interfaces standards, etc) puis des spécificités d'établissements (comptes, tarifs de prestations, etc) . Il était déjà venu le temps des bascules, d'abord à blanc en qualifiant la reprise des données ; puis de donner son GO ou NO GO pour basculer sur les nouveaux outils définitivement. S'en est suivi un démarrage progressif par établissement accompagné d'assistance au démarrage ainsi que de formations utilisateurs. Désormais il convient de faire vivre notre DPI dans une organisation en mode « run » pour favoriser les bons usages métiers.

[Maxime Lahaye, responsable de la sécurité des systèmes d'information (RSSI)]



3. Vous êtes identifié comme chef de projet d'établissement DPI : en quoi consiste cette mission?

Désigné comme chef de projet DPI au sein de mon établissement, cette mission a consisté dans un premier temps, à collecter l'ensemble des informations nécessaires au paramétrage de l'ensemble des applicatifs, d'en vérifier la cohérence avant le déploiement. Depuis le passage au nouveau DPI, j'ai surtout contribué à organiser les retours des utilisateurs finaux pour adapter l'outil aux pratiques du site. Mon rôle consiste également à accompagner l'ensemble des équipes, qu'elles soient médicales, rééducatives, soignantes ou administratives dans l'appropriation du logiciel.

[Grégory Genel, Responsable Administratif et Financier, Centre Antoine de Saint-Exupéry]



LE SAVIEZ-VOUS ?

PMSI 2021

En raison du contexte de changement de DPI et des difficultés rencontrées, la production/contrôle/validation des fichiers PMSI 2021 M12 n'a pas suivi la procédure habituelle. Il a été nécessaire de multiplier les réunions avec l'éditeur, les demandes d'intervention des consultants PMSI et Medspère, les tickets à destination du support, et les tests d'envoi sur la plateforme e-pmsi. Néanmoins, les données ont pu être transmises grâce à la mobilisation importante des TIM et de la DIM.



Perspectives 2022

Agir pour l'autodétermination : l'UGECAM s'engage !

Depuis 2017, la question de l'auto-détermination des personnes en situation de handicap est un objectif des politiques publiques : agir pour l'auto-détermination des personnes accompagnées et favoriser le développement d'une société plus inclusive. L'enjeu est de faire évoluer les modalités d'accompagnement médico-sociales mais aussi la posture des acteurs de droit commun (écoles, secteur social, secteur sanitaire...) et enfin, le positionnement des personnes accompagnées et de leur entourage pour qu'ils osent « plus de choix personnels » et d'inclusion.

En effet, les personnes en situation de handicap souhaitent :

- Être actrices de leur parcours de vie, participer à l'évaluation de leur besoins, exprimer leurs attentes. « Rien pour nous sans nous »
- Ne plus systématiquement évoluer ou vivre à temps plein en milieu spécialisé, avoir des choix de vie en milieu ordinaire (même sur un petit temps), avec de l'accompagnement adapté en nature et en intensité (santé, scolarisation, habitat, emploi, citoyenneté, culture, loisirs, sport...).
- Pouvoir modifier ces choix tout-au-long de leur parcours de vie

Les établissements médico-sociaux de l'UGECAM Hauts-de-France ont d'ores et déjà mené ces évolutions et mis en place des actions concrètes pour l'auto-détermination des personnes. Cependant, du chemin reste à parcourir pour dessiner notre offre de service de demain.



En 2022, l'UGECAM Hauts-de-France mobilise les professionnels, les personnes accompagnées, les partenaires et les familles pour dessiner, de façon participative, la feuille de route de demain. Le livrable : un projet stratégique socle régional.

Visite de certification à la Clinique Le Ryonval

En 2021, le pôle régional en charge de la qualité a accompagné les établissements éligibles à la certification de la Haute Autorité de Santé. La Clinique Le Ryonval est éligible à la nouvelle version de cette certification qui se déroulera en février 2022.

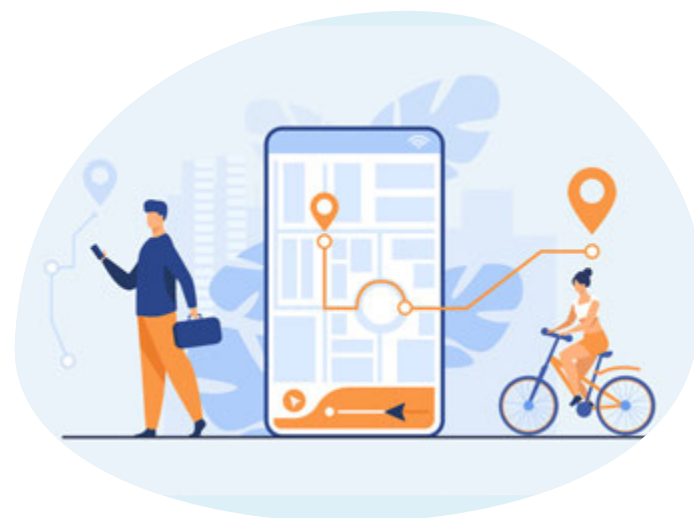
[Marie-Amélie Dubrulle, directrice de la Clinique Le Ryonval]



Mobilité durable : un protocole d'accord en projet

Ce sujet est inscrit au programme des négociations annuelles obligatoires (NAO) avec les organisations syndicales pour le mois de juin 2022. Il répond à une obligation réglementaire, mais surtout, il permet de donner de la cohérence à l'engagement de l'UGECAM dans une démarche responsable, sur les 3 volets : économique, social et environnemental. Ainsi, l'employeur peut accompagner la mobilité de ses salariés entre leur lieu de résidence habituel et leur lieu de travail, selon différentes modalités :

- le télétravail, qui contribue à limiter les risques routiers avec un impact positif induit de réduction des risques environnementaux,
- l'utilisation de modes de transports alternatifs, qui est encouragé notamment par la prise en charge par le biais d'un forfait « mobilités durables » de frais engagés par le salarié qui utilise l'un des moyens de transport tels que : cycles (mécaniques ou à assistance), covoiturage (en tant que conducteur ou passager), transports publics,
- la mise à disposition des collaborateurs de tarifs préférentiels pour les services de mobilités partagés,
- le verdissement de sa flotte de véhicules (hybrides ou électriques).



Un nouveau conseil d'administration

En 2022, la mandature des conseillers élus en 2018 prend fin. Un nouveau conseil d'administration sera installé avant l'été. Des élections seront organisées au printemps pour désigner les représentants des salariés de l'UGECAM Hauts-de-France. Le nombre et la répartition des sièges à pourvoir s'établissent comme suit : 3 membres titulaires (2 dans le collège des employés, 1 dans le collège des cadres), 3 membres suppléants (même répartition que pour les titulaires). Les sièges des représentants du personnel titulaires sont occupés par les candidats élus. Les fonctions de suppléant des représentants du personnel sont exercées par les candidats venant sur la liste immédiatement après le dernier candidat élu de cette liste. L'entrée en fonction effective des représentants du personnel nouvellement élus intervient à la date du renouvellement du Conseil qui n'est pas encore arrêtée à ce jour. Chaque salarié recevra un courrier lui permettant de participer au vote électronique.



HAUTE AUTORITÉ DE SANTÉ

Qualité des soins : le centre Antoine de Saint Exupéry et le CRF Saint Lazare en préparation de leur visite HAS programmée en 2023 !

Recentrée sur le soin et simplifiée, la nouvelle démarche de certification pour la qualité des soins (V2020) donne du sens et de la clarté aux professionnels et usagers. C'est en ce sens que la visite des experts est préparée au CASE de Vendin et au CRF Saint-Lazare. La

démarche qualité vise à s'ancrer dans le quotidien des professionnels avec une préparation de la visite au plus proche du terrain. Il s'agira, à travers cet audit, de démontrer le savoir-faire de nos équipes au service des patients et de valoriser nos compétences.

Un nouveau site internet

L'UGECAM Hauts-de-France contribue - sous le pilotage national du Groupe UGECAM - au développement d'un nouveau site internet. Des travaux menés par le comité stratégique communication ont découlé plusieurs groupes de travail en 2021 ; afin de définir au plus près des besoins des établissements l'arborescence et les fonctionnalités de la nouvelle interface. En 2022, les phases de développement puis de rédaction et d'intégration des contenus permettront de mettre en ligne le nouveau site internet du Groupe UGECAM.



AIRMES : la perspective du déploiement du Dossier informatisé de l'utilisateur en 2022 et 2023 !

A l'échelle du Groupe UGECAM national, un nouvel outil informatique sera déployé pour plus de 180 établissements.

Le logiciel a été choisi par un collège de professionnels des UGECAM via un marché national. Il s'agit de l'outil AIRMES qui sera déployé par deux pilotes : les UGECAM de Bourgogne Franche - Comté et Occitanie.

Notre région Hauts-de-France est prévue pour bénéficier du déploiement en 2023. Le périmètre du projet concerne les structures suivantes : FAM, FV, ESRP-ESPO, UEROS, SAMSAH, DITEP. Cet outil informatique est très attendu au sein des structures : il permettra de faciliter le travail, de fluidifier la communication entre

les professionnels. Les personnes accompagnées et les familles auront également un outil pour être mieux informées (plannings...). Ce DUI sera un outil précieux pour chaque professionnel.

La Direction régionale accompagnera et pilotera le déploiement en lien avec les chefs de projets en établissements



CONTACTS POUR LES USAGERS

ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES

Centre de Soins Antoine de Saint-Exupéry (CASE)

Rue Léon Droux
62880 Vendin-le-Vieil
Tél. : 03 21 79 53 00
saintexupery.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

Clinique Le Ryonval

182 Route de Lens
62223 Sainte-Catherine
Tél. : 03 21 50 71 71
hotesse-accueil.ryonval.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

CRF Saint-Lazare

14 rue Pierre et Marie Curie
60000 Beauvais
Tél. : 03 44 89 74 89
crfsaintlazare.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

CRF Le Val Bleu

57 avenue Désandrouin
59322 Valenciennes
03 27 46 22 98
secretariat.medical-valbleu.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX

DITEP & SESSAD Moyembrie

27 rue Marceau
02700 Tergnier
Tél. : 03 23 38 37 10
jocelyne.duvivier@ugecam.assurance-maladie.fr

DITEP & SESSAD Saint-Christophe

7 rue du Prieuré
60700 Fleurines
Tél. : 03 44 63 84 10
itep.fleurines.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle (CLRP)

3 rue du Docteur Charcot
59000 Lille
Tél. : 03 20 10 43 60
centrelillois.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

Unité d'évaluation de Réentrainement et d'Orientation Socioprofessionnelle (UEROS)

3 rue du Docteur Charcot
59000 Lille
Tél. : 03 20 17 93 70
centrelillois.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

Centre La Mollière : CPO, CRP et SAMSAH

19/21 boulevard de Paris
62601 Berck-sur-mer
Tél. : 03 21 89 07 07
lamolliere.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

MAS Les Hélianthès

Rue Léon Droux
62880 Vendin-le-Vieil
Tél. : 03 21 79 53 00
masleshelianthes.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

La Juvènerie : Foyer de Vie et Foyer d'Accueil Médicalisé

85 Route de Béthune
62223 Sainte-Catherine
Tél. : 03 21 60 77 60
lajuvenery.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

EHPAD Résidence des Pays de Somme

Rue Clodimir Ducrocq
80520 Woincourt
Tél. : 03 22 26 40 56
direction.ehpadwoincourt.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

EHPAD La Rose May

Rue Jules Boët
59700 Marcq-en-Baroeul
Tél. : 03 28 82 02 24
residence.rosemay.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

EHPAD Dampierre

Rue Dampierre
59100 Roubaix
Tél. : 03 20 75 41 40
residence.dampierre.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

EHPAD La Verderie

40 rue Pasteur
59320 Haubourdin
Tél. : 03 20 07 24 69
residence.dampierre.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr
residence.rosemay.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr
residence.verderie.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

CONTACTS POUR LES PROFESSIONNELS

HAUTS-DE-FRANCE

2 rue d'Iéna CS 70004
59043 Lille Cedex
Tél. : 03 28 82 02 20
contact.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

Rapport d'activité 2021 UGECAM Hauts-de-France

Directrice de la publication : Christine Wendling-Bocquet
Contributions : directions d'établissement et direction régionale
Crédits photographiques : Communication UGECAM Hauts-de-France ; Freepik
Conception graphique : Imprimerie l'Artésienne
Impression : Imprimerie l'Artésienne
Parution : Juin 2022

ugecam-nord.fr



Pour en savoir plus rendez-vous sur
ugecam-nord.fr

Rapport d'activité 2021 de l'UGECAM Hauts-de-France
2 rue d'Iéna CS 70004 - 59043 Lille Cedex
03 28 82 02 20 - contact.ug-hdf@ugecam.assurance-maladie.fr

