



**ASSEMBLEE GENERALE ORDINAIRE
DU 25 JUIN 2022**

RAPPORT D'ACTIVITÉ

Le présent rapport présente l'activité de l'association, tant celle des administrateurs que des professionnels, pour l'année 2021.

Statutairement, le conseil d'administration doit se réunir au moins quatre fois par an et le bureau exécutif au moins six fois par an : en 2021, le conseil d'administration s'est réuni neuf fois et le bureau exécutif quatorze fois. En outre, un bureau élargi, comprenant les administrateurs et les directeurs d'établissements, s'est réuni sur le thème de la laïcité.

I - Développement du patrimoine

Sur le site des Ecureuils de Montpellier, la reconstruction de 42 chambres, la reconstruction du réfectoire et des cuisines, ainsi que la création de 2 nouvelles unités de 14 chambres ont commencé depuis quelques jours

La reconstruction de l'unité de production culinaire de l'ESAT de St Martin de Londres est tout juste terminée.

Les travaux d'extension de l'Ime du Château d'Ô sont terminés depuis aout 2021. Les enfants ont pu redémarrer leur suivi au sein de l'internat dans des chambres spacieuses et bénéficier d'ateliers d'apprentissage sans commune mesure avec ceux qui existaient. Cela nous a permis d'enclencher la deuxième phase qui consiste à rénover tout un étage.

Quelques congressistes de l'Unapei ont eu le privilège de visiter ces locaux.

Les travaux de création d'un atelier de blanchisserie L'ESAT de Frontignan aussi performant que ceux que nous avons déjà sur St Martin et Castelnaud et la réinstallation de l'atelier polyvalent et nettoyage de véhicules dans les locaux de l'ancienne blanchisserie, sont bien avancés et devraient se terminer en aout.

Le permis de construire du nouveau siège a été obtenu, mais la conjoncture internationale pose des problèmes de surcoûts que nous sommes en train d'étudier.

Enfin notons que sur Bearevoir nous avons entamé les travaux d'agrandissement des chambres du foyer le Parc et la construction de l'unité 5. Les résidents pourront en prendre possession dans quelques mois.

II - Développement des solutions d'accueil

L'étude démographique de la population des personnes accueillies dans les établissements de l'Unapei 34 a permis de mettre en lumière trois idées forces :

La pyramide des âges des 1100 personnes accueillies se présente sous la forme de ce que les démographes qualifient de pyramide « en poire », typique des populations vieillissantes dont les tranches d'âge les plus jeunes sont moins importantes que les tranches les plus âgées, signifiant le non renouvellement de la population.

Dans les établissements de l'Unapei 34, et en raison de la permanence de la survenue de naissances de personnes handicapées d'une part et du contexte particulier au département de l'Hérault qui connaît une forte pression démographique d'autre part, cela signifie que les jeunes générations ne trouvent pas de places ou pas suffisamment dans les établissements existants.

Les pyramides des âges de chaque catégorie d'établissements, pour enfants ou pour adultes, confirment cette analyse, la part des tranches d'âge les plus jeunes y étant faiblement représentée.

La situation des personnes dites « amendements Creton » est particulièrement préoccupante en raison de son volume, de la croissance permanente de celui-ci et du caractère particulièrement fragile des personnes concernées.

Ces « amendements Creton » sont à la fois une cause et une conséquence : saturant de plus en plus les instituts médico-éducatifs, ils empêchent les plus jeunes enfants qui relèvent de ces institutions d'y accéder et expliquent en grande partie le faible nombre des plus jeunes dans les IME, alors même qu'une prise en charge précoce du handicap est fortement recommandée pour en limiter au mieux les effets. Mais si ces jeunes adultes sont de plus en plus présents dans des structures normalement réservées aux enfants, structures où ils n'ont plus véritablement leur place, c'est en raison de la grande insuffisance de place dans les structures pour adultes où ils devraient se trouver, et notamment celles qui accueillent les personnes les plus lourdement handicapées. Les structures nécessaires à leur accueil sont connues, le problème est donc d'ordre numérique : il faut arriver à créer de nombreuses places d'ateliers thérapeutiques occupationnels, de foyers de vie, d'établissements d'accueil médicalisés et de maisons d'accueil spécialisées.

Les personnes les plus âgées parmi les résidents, actuellement accueillies dans les structures pour adultes, se rapprochent de l'âge limite réglementaire qui risque de les contraindre à les quitter. L'évolution prévisionnelle de ces populations semble, en terme de temporalité, un peu moins problématique que celle des « amendements Creton ». Néanmoins, dans un délai compris entre cinq et dix ans, leur situation va devoir nécessiter un type nouveau de prise en charge pour lequel l'Unapei 34 n'a, à ce jour, pas de solution collective à proposer. A l'inverse des solutions concernant les « amendements Creton », celles concernant les populations vieillissantes ne sont donc pas forcément connues de notre association et vont demander un effort de réflexion et de créativité.

Il est ici rappelé que nos efforts ont été poursuivis pour obtenir, au cas par cas et dans le respect du projet individuel, le maintien dans le Foyer d'accueil initial au travers d'une section PHV (Personnes handicapées vieillissantes) tel que prévu dans le nouveau règlement départemental d'aide sociale.

Par ailleurs, les listes des enfants en attente d'une prise en charge par un SESSAD ou un Institut Médico Educatif, listes fiabilisées par les quatre directeurs de nos IME, montrent que 321 enfants et leurs familles sont en attente d'une solution devant l'un de nos établissements. L'ensemble de ces données nous donne la direction que doit suivre notre action associative :

Dès 2021, nous avons œuvré avec le département à la création de places en ateliers thérapeutiques occupationnels et nous avons pu obtenir la création de 15 places en externat sur l'ATO « Les Terres Blanches » et de 7 places sur l'ATO « Les Ecureuils » : ces dernières ne seront effectivement créées que lorsque les travaux de rénovation du site seront terminés.

Ces créations de places nous permettront de faire passer dans ces établissements des « amendements Creton », et en contrepartie d'accueillir de nouveaux enfants dans nos IME. En parallèle, nous travaillons, toujours avec le département, à la mise en œuvre du nouveau dispositif d'habitat inclusif (ou habitat partagé) qui pourrait voir le jour sur Frontignan.

L'habitat inclusif est destiné aux personnes âgées et aux personnes en situation de handicap qui font le choix, à titre de résidence principale, d'un mode d'habitation regroupé, entre elles ou avec d'autres personnes. Il est assorti d'un projet de vie sociale et partagée défini par un cahier des charges national fixé par arrêté des ministres chargés des personnes âgées, des personnes handicapées et du logement. Cet habitat doit être constitué a minima d'un logement privatif. Il doit également permettre l'utilisation d'un ou plusieurs locaux communs, en son sein ou à proximité.

En plus du local commun, l'habitat inclusif peut disposer d'un espace extérieur et/ou un équipement en commun, également destinés à la mise en place du projet de vie sociale et partagée. L'habitat inclusif est un logement ordinaire dans un environnement partagé et aménagé pour permettre la vie individuelle de chaque habitant et leur vie sociale et partagée, le « vivre ensemble », à l'intérieur comme à l'extérieur de l'habitat. Le département, dans le cadre d'une convention passée avec la CNSA, apporte un financement complémentaire : cette aide a vocation à financer le projet de vie sociale et partagée et les fonctions liées au « partage de vie » et au « vivre ensemble ».

Un appel de candidature lancé par le département devrait nous permettre de lancer, pour la première fois dans le département, un dispositif de ce type qui pourrait ensuite être dupliqué sur d'autres communes. Ce type d'habitat présente également pour avantage de répondre, au moins en partie, à la problématique du logement des personnes handicapées vieillissantes.

Les efforts ont été poursuivis dans le respect du projet individuel pour obtenir, au cas par cas, le maintien dans le Foyer d'accueil initial au travers d'une section PHV (Personnes handicapées vieillissantes) tel que prévu dans le nouveau règlement départemental d'aide sociale.

Une commission du conseil d'administration travaille sur la définition des besoins et des attentes des familles concernées afin de mettre en place ce dispositif sur Frontignan.

Parallèlement, nous avons avancé sur deux sujets importants concernant l'amélioration du bien-être de nos résidents :

- L'Atelier Thérapeutique occupationnel « Les Terres Blanches », dont l'état est particulièrement préoccupant, doit être entièrement démoli et reconstruit et pour cela nous avons acquis, sur le site « Les Mûriers » une parcelle de terrain de 1500 m² environ qui va nous permettre d'entreprendre cette opération (parcelle « Vedrenne »)
- Le foyer « Marqueroze », foyer de vie provisoirement installé dans des villas de vacances à Fabrègues, pourra être réinstallé à Viols Le Fort dans un EHPAD que nous sommes en train de racheter.

Sur ces deux sujets, deux commissions du conseil d'administration travaillent afin de trouver les meilleures solutions au bénéfice des personnes accueillies.

Toujours dans le cadre de l'inclusion des personnes handicapées mentales dans la société, avec le concours de l'Education Nationale, nous avons ouvert à Frontignan, à l'école élémentaire « Les Lavandins » une Unité Élémentaire d'Enseignement Autiste (UEEA), qui a été inaugurée le 9 décembre 2021.

Les UEEA sont des classes des établissements médico-éducatifs (IME) implantées dans une école ordinaire et elles permettent à des enfants atteints de troubles du spectre autistique de suivre une scolarité aussi proche que possible de la scolarité normale lorsqu'ils le peuvent.

Enfin, dans l'attente de la dévolution du legs d'un terrain de 4500 m² situé au centre de la commune de Castelnaud le Lez, qui doit transiter par l'Unapei pour des raisons fiscales, une commission du conseil d'administration étudie les diverses possibilités de son utilisation.

Suite à l'appel à candidature du Département relatif à la création de 44 places de SAESAT sur le département de l'Hérault, l'ESAT la Croix Verte et l'ESAT l'Envol de Frontignan ont présenté chacun un dossier. Grâce à la qualité des dossiers présentés, chaque établissement a obtenu par arrêté de septembre 2021, l'autorisation de création de 8 places, soit 16 places supplémentaires qui s'ajoutent aux 20 places de la SAESAT de Castelnaud et aux 8 places de la SAESAT des Hautes Garrigues soit un total de 36 places pour l'Unapei 34.

III – Sur le plan associatif

Sur le plan associatif, plusieurs actions ont été entreprises :

1- Opération brioches : donner de la visibilité à notre mouvement et améliorer le quotidien de nos enfants

En 2021 la reprise de cette opération par l'Unapei 34 s'est faite in extremis pour mobiliser un maximum de partenaires début juillet. Nous avons pu néanmoins compter sur la mobilisation de nombreuses familles, des équipes des établissements, pour atteindre un résultat net de 17 000 €, ce qui a permis la participation à l'acquisition d'un terrain en vue de la reconstruction de l'ATO (Atelier Thérapeutique Occupationnel) les Terres Blanches à Montpellier.

Pour 2022, dès le mois de mars, un dispositif a été prévu pour mobiliser en amont, toutes nos forces (administrateurs, administrateurs référents, parents, établissements) pour anticiper un maximum de préventes (sans engagement financier), de façon à pouvoir négocier un prix au plus juste, compte tenu des augmentations de matières premières. Le prix d'achat devrait passer de 1,76 € à 2 €, voire un peu plus.

Si notre mobilisation est forte nous pouvons atteindre un objectif de 30 000 brioches vendues ; ce qui devrait laisser un bénéfice net de près de 90 000 €. Une belle somme pour un projet à définir.

2- Une stratégie de communication pour faire vivre l'Unapei 34

Née de la fusion de plusieurs associations parentales qui sont venues chacune avec son histoire, sa culture l'Unapei 34 se doit de mettre en place une stratégie de communication à double détente :

- En interne, offrir à chacun (parents, enfants, éducateurs, directeurs, adhérents) les moyens de participer à la vie de cette nouvelle structure à laquelle nous appartenons tous (1300 personnes accueillies, 800 salariés, 290 familles et amis adhérents, 28 établissements). Une association qui s'étend désormais du bassin de Thau aux portes du Gard.

- En externe, donner un maximum de visibilité à notre association auprès des pouvoirs publics, collectivités territoriales, entreprises et tous partenaires avec lesquels nous sommes susceptibles d'entretenir des relations sociales, économiques.

Pour cela nous avons mis en place deux outils majeurs :

- ✓ PAR 34 CHEMINS : une lettre qui paraît tous les deux mois pour informer de l'actualité de l'association, de celle de chaque établissement.
- ✓ Une lettre adressée à tous (parents, salariés, et personnes accueillies via les établissements) et ouvertes à tous.
- ✓ Un nouveau site internet : plus convivial, plus complet que l'ancien, ce site mis en service début juin sera à la fois un outil de communication interne (intranet) et un outil performant de communication externe. Le succès de ces nouveaux moyens de communication est intimement lié à leur appropriation par chacun d'entre nous. La communication au sein d'une entité telle que la nôtre est bien l'affaire de chacun qui doit pouvoir s'y exprimer.

La marque commerciale nommée UIIK a été mise en place.

Actrices de l'Économie Sociale et Solidaire (ESS), l'Unapei 30 et l'Unapei 34 accompagnent plus de 700 travailleurs en situation de handicap en favorisant leur insertion professionnelle. UIIK permettra de rassembler sous la même bannière l'ensemble des métiers et des compétences disponibles dans le Gard et l'Hérault.

L'objectif d'UUIK est de mettre en lumière ses différents ESAT afin de faciliter l'insertion professionnelle des travailleurs en mettant en avant leurs compétences plutôt que leur handicap. Plus encore, l'objectif est de développer des synergies constructives entre les différents ESAT des 2 départements.

Les établissements de la marque UUIK bénéficient tous d'une grande expérience en matière d'accompagnement des travailleurs en situation de handicap.

UUIK joue un rôle concret et tangible dans la sphère économique locale. Les nombreux travailleurs du réseau UUIK sont formés et encadrés à l'aide de dispositifs adaptés permettant une insertion durable des individus qui possèdent un handicap. Tous les membres d'UUIK croient fermement en la force de la différence pour aider les entreprises et les collectivités à relever les défis d'aujourd'hui et de demain.

UUIK permet aux entreprises, collectivités territoriales, établissements publics, associations ou toute autre personne morale d'embaucher les travailleurs des ESAT pour des missions ponctuelles ou sur la durée, directement dans leurs structures. Les travailleurs exercent alors cette activité professionnelle en milieu ordinaire tout en restant rattachés à l'ESAT.

Dans un futur proche, d'autres ESAT devraient nous rejoindre dans cette marque commerciale.

3- Nous participons, en lien avec l'Unapei, à la mise en œuvre du don en confiance

Cette procédure est née à la suite de malversations commises dans certaines associations nationales pour lesquelles les dons des particuliers ou des entreprises représentent une part non négligeable de leur budget, ce qui a eu pour effet de tarir cette source de financements. Afin de redonner confiance aux donateurs, une méthodologie s'est développée grâce à l'association « Don en confiance », à laquelle l'Unapei a adhéré et qu'elle a mise en place dans ses services.

Notre association comportant, dans sa dénomination le terme « Unapei », il nous est demandé de nous conformer à la méthodologie du don en confiance. Nous avons commencé à y travailler et allons la mettre en place d'ici à 2024, car les travaux pour y parvenir sont importants et quelquefois complexes.

4- Administrateur référent

Au titre de l'action familiale et pour pouvoir suivre au plus près du terrain la prise en charge des usagers et toujours en lien étroit avec leur famille, l'Unapei 34, a mis en place dans chaque établissement un « administrateur référent ».

Désignés par le Conseil d'Administration sur proposition du Président, leur mission consiste à représenter l'Association dans les Etablissements et à veiller principalement au respect des valeurs défendues par l'Unapei 34 telles qu'elles sont définies dans le « Projet Associatif ».

Pour cela, l'administrateur référent rencontre régulièrement le directeur (en général une fois par mois) pour faire un point sur le fonctionnement de l'établissement, et les problèmes de prise en charge des usagers s'il y a lieu.

De même, il participe aux instances représentatives des usagers et familles : Conseil de la Vie Sociale, journées portes ouvertes, manifestation festives...

Il rencontre les familles, systématiquement au moment de l'entrée de leur enfant dans l'établissement ou à leur demande pour leur apporter, dans la mesure de ses moyens, l'aide dont ils peuvent avoir besoin et cela sans se substituer aux professionnels.

C'est donc aujourd'hui 10 administrateurs-parents qui assurent bénévolement ce suivi de terrain dans les établissements pour garantir aux familles et aux usagers la meilleure prise en charge. En 2021, tous les établissements de l'association ont un administrateur référent sauf un.

En 2022, l'association a aussi modifié l'article 23 du règlement d'application des statuts. Cet article et cette modification vise à mieux garantir aux familles :

- ✓ La sortie éventuelle de nos établissements des personnes accueillies en fonction de leur projet personnalisé et de leurs besoins conformément aux valeurs de notre association parentale,
- ✓ Une lecture claire et sans ambiguïté entre le rôle des professionnels et celui de l'association,
- ✓ La mise en place d'une procédure d'application simple et transparente pour tous.

En effet si l'association s'interdit de participer aux décisions d'admission dans les établissements (qui relèvent du directeur et de son équipe), par contre elle a voulu avoir un regard sur toutes les décisions de sortie, d'orientation en mettant dans la boucle l'administrateur référent et si nécessaire le président et de ce fait garantir aux familles le droit à l'information sur la prise en charge de leur enfant tout au long de sa vie tant qu'il relève de la compétence de l'association.

5- Commission Maison de Saint Bauzille

Toujours au titre de l'action familiale, l'association a mis en place une action pour favoriser la qualité de vie des résidents notamment ceux qui ne sortent pratiquement jamais de leur établissement du fait de leur vieillissement, du vieillissement des familles et d'un manque de ressources pour certains (et il y en a beaucoup trop !).

C'est ainsi que fin 2016, l'Association a pu acquérir avec les fruits de l'opération brioches, une villa à Saint-Bauzille-de-Putois avec pour objectif de faciliter l'organisation de séjours par nos Etablissements au profit de nos résidents, tout particulièrement ceux qui ont le moins l'occasion de sortir.

Cette villa, aménagée en gîte, dispose de 14 couchages avec 7 chambres, quatre salles de bains, trois cuisines, deux salles à manger entièrement équipées, un espace détente et un jardin aménagé entièrement clos. Son état actuel est satisfaisant et elle est opérationnelle pour accueillir des groupes tout au long de l'année pour des séjours modulaires.

Devant le constat que l'utilisation de la villa sur les dernières années n'était pas à la hauteur des ambitions initiales du projet, le conseil d'administration de l'association a mis en place en 2021, une commission constituée d'administrateurs-parents pour développer son utilisation par les établissements en vue de favoriser la vie sociale et les possibilités de sortie des résidents, en particulier :

- ✓ Les résidents des foyers, des ATO et des établissements médicalisés qui ne partent jamais en vacances ou sortent très peu par manque de moyens financiers ou car la famille est vieillissante ou trop éloignée,
- ✓ Les usagers des IME (surtout pour ceux qui n'ont pas d'internat ou pour les externes), pour l'organisation de séjours pédagogiques de durée variable visant à renforcer l'autonomie, à acquérir une distanciation vis-à-vis de la famille.

La villa du fait de sa proximité peut aussi être utilisée :

- ✓ Pour l'organisation de manifestations festives dansantes avec son espace détente, (hivers comme été, sur un jour, sur un week-end...)
- ✓ La mise en place de séjours de répit de courte durée aussi bien pour les jeunes que les adultes.

L'organisation de séjours en commun par les établissements est à favoriser pour permettre à nos enfants (jeunes ou adultes) de sortir, de s'aérer et surtout de rencontrer des visages différents.

Dans un souci d'optimisation de son occupation, la villa pourrait aussi être mise à la disposition de familles adhérentes ou d'associations partenaires pour l'organisation de séjours pour des personnes relevant du handicap mental, nos établissements restant toujours prioritaires.

6- Participation à la préparation du congrès de l'Unapei

Le congrès de l'Unapei a été organisé cette année, du 9 au 11 juin, à Montpellier. Sa préparation a mobilisé, sur plusieurs mois, plusieurs administrateurs et professionnels, qui ont travaillé en lien avec l'Unapei Occitanie.

Nous avons organisé trois circuits de visites d'établissements ainsi que des circuits touristiques au bénéfice de 90 congressistes, ainsi qu'une visite de la Maison d'Accueil Spécialisée pour les partenaires de l'Unapei, participé aux tables rondes organisées sur le thème des métiers du monde social et médico-social, participé à la présentation, dans le cadre du village occitan, de trois de nos activités (télé odontologie, langage facile à lire et à comprendre -FALC- et unité élémentaire d'enseignement autiste), et, toujours dans le cadre du village occitan, certains de nos établissements (ESAT « l'Envol » de Castelnaud le Lez...) ont pu présenter leurs productions. Enfin, nous avons participé à la création de la gazette du congrès qui a permis de présenter l'ensemble des associations du mouvement Unapei de la région Occitanie, ainsi que les diverses marques commerciales de nos ESAT, dont la marque UNIK en ce qui nous concerne. Je souhaite ici, tout particulièrement, remercier tous les bénévoles de notre association, tous les professionnels et tous les enfants et adultes handicapés qui se sont mobilisés pour permettre la réussite de cet évènement.

IV – Ressources Humaines

En janvier 2021, Mme Gaëlle BESSE, Directrice de l'ESAT l'Envol de Frontignan, ayant rejoint d'autres horizons, nous avons fait le choix d'un manager de transition en la personne de Mme Carole SABIN. Depuis janvier 2022, M. Thierry VIGIER a repris la direction de l'établissement et conserve également la direction des Foyers de Frontignan.

Mme Carole SABIN, ayant donné pleine satisfaction dans l'accomplissement de sa mission sur l'ESAT de Frontignan, nous avons décidé, en mars 2022, de lui confier la Direction de l'ESAT et du Foyer les Hautes Garrigues, en lieu et place de M. Philippe DESMONS, ayant fait valoir ses droits à la retraite.

L'Unapei 34 a décidé, en 2020, de déployer une formation, à destination des directeurs et des chefs de service (53 professionnels) pour porter une culture managériale fondée sur le respect de l'humain, les liens, le dialogue, l'exigence ferme et bienveillante, les compromis et la contractualisation, par la mise en place des bonnes pratiques managériales et des outils y afférents.

Ce sont les observations et constats globaux, listés ci-après, qui ont amené à cette décision :

- L'insuffisante prise en compte du conflit naturel et de la dimension politique de la nature humaine, chargée d'ambivalence, de contradictions, d'antagonismes et parfois d'incohérences,
- Le sujet du management est une problématique sociétale, très loin d'avoir été traitée à la mesure des enjeux qu'elle comporte,
- Tout ce que nous produisons est fondée sur le respect de l'homme et de son milieu.

Les enjeux majeurs de cette formation sont l'amélioration de la vie des personnes et de l'efficacité dans nos organisations.

Il est à noter que nous avons maintenu notre politique de recours à l'apprentissage. Il est important de nous inscrire dans ces dispositifs.

Cela permet de former des étudiants aux enjeux et attentes de l'Unapei 34 afin d'anticiper les futurs départs à la retraite et de répondre aux difficultés de recrutement dans notre secteur. Au 31 décembre 2021, l'Unapei 34 totalisait 43 contrats d'apprentissage.

Nous avons également maintenu notre politique de formation des travailleurs en situation de handicap, que ce soit au travers de la RAE (Reconnaissance des Acquis par l'Expérience) ou l'obtention de CAP. 11 de nos travailleurs d'ESAT ont ainsi validé leur RAE en 2021. Les quatre ESAT de l'Unapei 34 continuent d'être pleinement investis dans cette démarche qui est désormais étendue à nos IME pour leurs sections professionnelles.

L'Association a activement participé à tous les niveaux aux manifestations relatives au Ségur. Suite à la crise sanitaire, le gouvernement avait dans un premier temps décidé d'augmenter la rémunération du personnel soignant des hôpitaux et des Ehpad ce qui excluait de fait tous nos salariés.

L'Unapei 34 s'est jointe à toutes les opérations pour faire reconnaître la nécessité de revaloriser les personnels du Médico-social, que ce soit par des manifestations (comme par exemple sur la Place de la Comédie en date du 6 octobre 2021), par des envois de courriers au Premier Ministre, ou bien par des publications sur les réseaux sociaux.

La mobilisation générale du secteur, a permis dans un premier temps une revalorisation des personnels dits soignants, excluant de fait une grande partie des salariés. En suivant, le personnel éducatif a finalement été intégré dans cette revalorisation.

Il reste encore des salariés 'exclus' de cette revalorisation. L'Unapei 34 s'engage à continuer sa mobilisation afin qu'aucun des professionnels ne soit oublié.

Il est primordial que les financeurs supportent intégralement cette augmentation de rémunération dont l'impact total et annuel est de plus de 3 millions d'euros.

V – Gestion - Finances

L'Unapei 34 s'est engagée dans le renouvellement d'un CPOM (Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens) avec l'ARS, élargi aux établissements suivis par le Conseil Départemental et aux structures de l'ancienne Apei Pays de Thau. La procédure devrait se finaliser dans les prochains jours et couvrira la période 2022-2026. Elle a nécessité de longs mois de négociations, afin de faire évoluer ce qui était présenté initialement comme un CPOM type et de défendre au mieux les intérêts de l'Unapei 34 et donc des personnes accompagnées.

Un dossier de renouvellement d'autorisation des frais de Siège a été déposé le 13 avril 2021. Il a été autorisé pour une durée de 5 ans renouvelable, soit du 01.01.2022 au 31.12.2026, par arrêté du 18 mars 2022.

VI – Crise sanitaire Covid-19

Comme pour l'année 2020, l'Unapei 34 a continué à prendre toutes les mesures permettant de garantir l'intégrité de chacun dans ce contexte de pandémie et dans le respect de la réglementation. Ainsi, nous avons maintenu et fait respecter les gestes barrière, tant pour les salariés que pour les personnes accueillies.

Au niveau du Siège, une veille réglementaire renforcée a été maintenue. Une large information sur l'obligation vaccinale a été dispensée au sein de tous nos établissements, notamment par l'intervention de nos services médicaux (médecins, infirmières...) auprès du personnel qui, à cette occasion, a pu faire part de ses doutes ou interrogations. Cela nous a permis d'obtenir une large adhésion des salariés.

Pour coordonner notre réponse face à cette situation inédite, nous avons mis en place une cellule de crise comprenant le Président, le Président Adjoint, le Directeur Général, la Responsable Qualité Sécurité, un médecin, une infirmière et cinq Directeurs représentant ainsi tous les pôles.

Cette cellule de crise s'est réunie tous les mardis de novembre 2020 à mars 2022.

Bien que la vaccination nous ait permis de limiter les contaminations et les risques de formes graves, les établissements ont conservé une organisation spécifique. Cela s'est notamment traduit par l'aménagement des locaux lors des temps de repas, par l'étanchéité des groupes et le maintien des gestes barrières (port du masque, lavage des mains...).

Le Siège a également continué à assurer la logistique pour l'approvisionnement du matériel et des équipements. Sur l'année 2021, nous avons fait l'acquisition de près d'un million de masques. Nous avons également réalisé en interne, ou coordonné avec nos partenaires, plusieurs milliers de tests antigéniques.

Toutes les mesures prises par nos établissements nous ont permis de maintenir nos accompagnements sans avoir à déplorer de formes graves, que ce soit parmi le personnel et bien évidemment les personnes en situation de handicap.

Conclusion

En conclusion, vous aurez compris, à la lecture de ce rapport d'activité, que votre association est bien vivante, que vos administrateurs et les professionnels travaillent pour que progressent la reconnaissance de la citoyenneté des personnes handicapées mentales et les solutions leur permettant de suivre leur parcours de vie selon leurs choix et pour que tous ceux qui doivent bénéficier d'un accompagnement puissent y avoir accès quel que soit leur niveau d'autonomie, mais que nous avons encore devant nous de nombreux défis à relever.