

LE CHO DU POLICIER

JOURNAL D'INFORMATION DES PERSONNELS DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR ET DE LA POLICE NATIONALE

LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES BLESSÉS À TRÉVENEUC

PAGE 7



RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT NATIONAL YVES LEFEBVRE

Mes chers camarades, mes chers amis, après une première année d'exercice, le temps est venu de porter à votre connaissance mon premier bilan moral que je qualifierais de bilan d'activité car l'un sans l'autre n'a, à mon sens, aucune valeur. Avant d'entrer plus dans les actes et leurs détails, je tiens, devant vous toutes et tous, à saluer le travail au quotidien de nos camarades qui, au siège national, mettent avec abnégation et professionnalisme en musique la partition que je leur soumetts.

Notre système de fonctionnement atypique avec un Président à distance, et au siège qu'une semaine par mois, pouvait susciter quelques craintes voire même quelques défiances : que ceux qui doutaient de notre organisation soient à présent rassurés : tout fonctionne bien et vite pour rendre nos lettres de noblesse à notre belle, très belle vieille dame ! Nos deux chefs d'orchestres que sont **Elsa** et **Stéphane** ont su s'adapter à ce fonctionnement et notre entente sinon même notre complicité fait que la machine tourne bien.

Mes premières semaines de présidence ont été axées sur l'état des lieux de notre Association : où, quand et comment pouvions-nous nous améliorer et par quels moyens et quelles décisions ?

L'expérience acquise sous d'autres fonctions associée à ma passion, je vous assure que le mot n'est pas trop fort, du tourisme de « plein air » et à ma viscérale volonté d'enrayer cette spirale infernale des suicides dans les rangs des agents du Ministère de l'Intérieur m'ont très vite amené à orienter et parfois trancher. Dans le premier de ces domaines j'ai initié des règles de fonctionnement telle que la note interdisant la consommation d'alcool pour les personnels œuvrant sur nos centres de vacances.

De même après m'être imprégné directement ou par délégation de l'état de nos centres, j'ai jugé essentiel de remettre l'église au milieu du village : rénover, dynamiser, rendre plus attractif tel est devenu mon leitmotiv. Un leitmotiv consistant à améliorer notre accueil, à diversifier notre offre, à l'adapter aux évolutions sociétales des modes de vacances de nos collègues et au-delà. Si nous étions particulièrement attractifs en été, nous ne l'étions

absolument pas hors période estivale : des périodes de promotions ont été décidées à la Toussaint puis renouvelées aux dernières vacances de printemps sans oublier nos retraités pour lesquels une période vient de leur être dédiée.

Des orientations et des décisions placées sur l'autel d'une gestion financière axée à court terme sur l'auto financement.

Ce que certains énarques ou spécialistes de la finance appelleraient un « business plan » s'est transformé dans mon esprit de gardien de la paix en plan d'autofinancement : obtenir partout la capacité d'auto remboursement des emprunts tout en dégagant une marge bénéficiaire conséquente !



Pour exemple, à Gujan Mestras, j'ai très vite soumis au Conseil d'Administration d'abandonner, au moins partiellement dans un premier projet, notre schéma d'agrandissement et rénovation des bungalows laissés à l'abandon par la société Beninati.

Pour se faire nous avons unanimement décidé de conserver l'ancienne ossature de 11 bungalows pour les redessiner intérieurement afin de

transformer un bungalow « dortoir » sans intimité en un bungalow fonctionnel ou chacun et chacune pourrait bénéficier d'un espace nuit dédié, tout en profitant d'une terrasse agrandie et couverte : essai transformé, mes camarades, car avec près de deux mois d'avance nous disposons à présent de 8 bungalows rénovés, modernisés et surtout fonctionnels.

L'objectif d'adapter notre offre aux attentes des vacanciers est, j'en suis certain, atteint.

Le second objectif consistant à dégager suffisamment de recettes pour permettre d'entamer la seconde tranche des travaux devrait l'être également !

23,4% d'évolution des ventes... pour quel produit me direz-vous ? Pour la vente de camping-cars en France !

Nous avons décidé de nous adapter, là encore, aux évolutions sociétales en termes de modes de vacances : 5 de nos centres (Gujan, Les Moutiers, Tréveneuc, Camiers, Rivesaltes) ont été, ou le seront au plus vite, équipés de bornes de services et d'emplacements dédiés à ces maisons à quatre roues tant prisées par

nos adhérents, sympathisants ou supposés le devenir. Un autre constat a animé mes orientations transformées en décisions par notre CA particulièrement impliqué : L'époque du camping caravanning en toiles de tentes ou en caravanes tend, depuis quelques années à s'étioler.

Dans le même temps le marché des résidences secondaires s'est développé : L'ANAS devait être en capacité de répondre à ces constats en offrant la possibilité, à nos adhérents anciens et nouveaux, au moyen de nos parcs résidentiels de loisirs, de jouir d'une résidence secondaire à moindre prix : Gujan dès 2023 pour cause de PLU en cours de révision, Les Moutiers depuis quelques jours, Camiers dès l'année prochaine et certainement Rivesaltes disposeront de ces infrastructures.

Pour votre information en ce domaine, alors que les opérateurs privés offrent cette possibilité de louer une parcelle dédiée à l'implantation d'un mobil-home pour 6 mois sur 12 à près de 5000 euros l'an, l'ANAS met à la disposition de ses pairs des parcelles plus grandes accessibles 11 mois sur 12 à Gujan Mestras à 3000 euros : C'est cela savoir s'adapter à la demande en conservant toutes nos valeurs !

Conformément au mandat que vous nous avez accordé lors de l'Assemblée Générale de 2021 nous avons déterminé notre plan d'investissement de 5 millions d'euros : une appréhension objective des travaux à réaliser sur tous les centres a permis de classer par ordre de priorité les chantiers. Dès cette année les travaux de Gujan et des Moutiers ont déjà été entamés.

La conclusion et la transmission du dossier Tréveneuc ont été lancés sans passer sous silence les travaux réalisés à Camiers.

À Hyères, nous avons abandonné la piste rénovation des studios par des entrepreneurs pour la remplacer par des travaux réalisés en interne à moindre coût tout en étant mieux disant.

Nous déterminerons en C.A, et après vous avoir entendu, la planification de ce qui doit être fait ensuite à court et moyen termes.

Au-delà de notre aspect tourisme, j'entends à ce que notre association reprenne toute sa place dans la lutte contre le fléau des suicides dans les rangs des agents du Ministère de l'Intérieur : après avoir été invité à participer à une réunion placée sous l'autorité de Monsieur Le DGPN, nous avons décidé de nous inscrire dans le processus Sentinelles placé sous l'autorité de la DRCPN.

Si cette décision administrative mérite d'être soulignée, je considère qu'une politique placée sous l'égide de l'économie opérationnelle serait vouée à l'échec : dès lors si des sentinelles « administratives » seront « estampillées MI/ANAS » rien ne doit nous empêcher de quantifier ce réseau par nos propres référents de lutte contre les suicides !

Nous avons déjà, là encore, entamé les premières formations notamment au moyen du protocole 6C. Nous allons aller plus loin

en étant plus nombreux : je veux que tout soit mis en œuvre pour que dans chaque département ANAS constitué, nous disposions de collègues formés et en capacité d'appréhender, d'écouter, d'alerter et d'orienter nos collègues en souffrance ! Aller plus loin dans ce combat en étant plus nombreux et mieux formés : chaque vie sauvée sera une victoire mes camarades !

Un dernier constat s'impose à moi depuis une année : Nos collègues ne connaissent pas, ou plus, notre association.

→ À nous de la faire connaître,

→ À nous d'expliquer ce que fait au quotidien l'ANAS

→ À nous de faire comprendre que seule notre belle dame peut répondre en quasi instantanéité aux demandes de secours matériels et financiers et aux relogements d'urgence (même en ce domaine nous nous devons d'être, sans délai, plus performants).

→ À nous d'occuper le terrain au moyen de réunions d'informations et de moments de convivialité.

J'ai demandé à tous les administrateurs d'organiser sur leurs secteurs respectifs, une planification d'organisation de ces points infos communication : j'entends à ce que cela se fasse partout.

Je me dois également de souligner l'amélioration des relations avec notre administration : les échanges réguliers et constructifs, les venues du DGPN à Tréveneuc dans le cadre de la mission d'Aide aux Blessés ou de la visite de notre établissement de santé du Courbat, attestent du retour du climat de confiance sur le devant de la scène.

Le Ministre de l'Intérieur aurait dû assister à nos vœux qui malheureusement n'ont pas pu se tenir. Gérard Darmanin s'était également engagé par écrit à venir découvrir le travail effectué au quotidien dans notre établissement de santé : la guerre en Ukraine a malheureusement reporté ce déplacement ministériel. Notre opération humanitaire d'accueil des réfugiés ukrainiens a été saluée à tous les niveaux de l'exécutif. L'enveloppe d'ASA a été revue à la hausse nous permettant ainsi de mieux former, de mieux communiquer et mieux nous développer.

L'ANAS est en train de redevenir un interlocuteur privilégié, alors continuons sur la voie que nous nous sommes tracée.

Voilà mes camarades en quelques lignes ce que je considère comme une brève synthèse du bilan d'activités du Président.

Un Président qui ne serait rien sans les salariés, les élus, le Conseil d'Administration, nos bénévoles et vous toutes et tous. Je tiens ici à leurs adresser toute ma gratitude.

Vive l'ANAS et vive les agents républicains de notre Ministère. ▲

Le Président National
Yves LEFEBVRE

Sommaire n°56

page 2

RAPPORT MORAL DU PRÉSIDENT NATIONAL YVES LEFEBVRE

page 4

PRÉVENTION DU SUICIDE : MODESTIE ET REFUS DE LA FATALITÉ

page 7

ZOOM SUR LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES BLESSÉS

page 8

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DES MOUTIERS AU TRAVAIL

page 9

RAPPORT ANNUEL 2021 DU SECRÉTARIAT GÉNÉRAL

page 27

DES PISTES POUR L'AVENIR

page 29

RAPPORT DU SECRÉTAIRE NATIONAL CHARGÉ DE LA PROSPECTIVE SOCIALE

page 32

RAPPORT ANNUEL 2021 DES RÉSEAUX

page 38

RAPPORT ANNUEL DE L'ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ LE COURBAT

page 40

RAPPORT DE GESTION 2021 DE LA TRÉSORERIE GÉNÉRALE

page 42

RAPPORT 2021 COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE FINANCIER

page 43

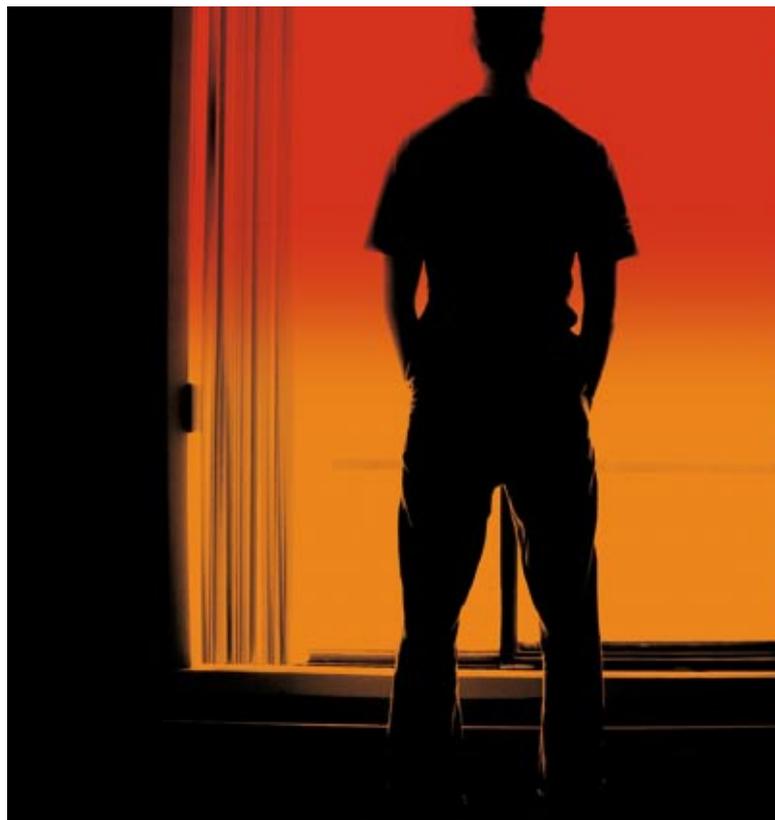
RAPPORT 2021 COMMISSION NATIONALE DES CENTRES DE VACANCES

page 44

TEXTE DES RÉSOLUTIONS ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

page 46

PRÉSENTATION DE L'ORDRE DU JOUR DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE DU 16 AU 19 MAI 2022 À TRÉVENEUC



Affirmons-le tout de suite, il s'agit d'une mission difficile, à propos de laquelle chacun doit avant tout rester modeste. Le caractère multifactoriel de ces passages à l'acte rend leur détection, leur évaluation et leur orientation complexes.

Ces trois stades nécessitent une formation de celles et ceux qui veulent y travailler activement. Et malgré un bagage performant, nous ne pourrions jamais supprimer totalement le risque suicidaire. Avoir cela à l'esprit est un préalable indispensable pour celles et ceux qui veulent travailler activement à cette lutte, en conservant à l'esprit que l'échec, aussi douloureux soit-il, fera toujours partie de la démarche. Mais aussi difficile que puisse sembler cette équation du passage à l'acte suicidaire, elle ne doit en aucun cas être considérée comme une fatalité, face à laquelle notre profession devrait se contenter d'une macabre comptabilité statistique. La littérature psychiatrique nous le rappelle sans cesse : avec une mobilisation et une formation des acteurs de terrain, des suicides pourraient être évités.

UN PLAN D'ACTION DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

Nous avons eu l'occasion, lors d'un échange avec le Directeur général de la police nationale en début d'année, de découvrir le plan d'action présenté par notre administration face à la situation désastreuse depuis le début de 2022. La mise en place de sentinelles, au plus proche du terrain, devrait permettre la détection des collègues en difficulté sur le plan psychologique. Par la voix de notre président, l'ANAS a pu rappeler son expertise

MODESTIE ET REFUS DE LA FATALITÉ !

Comme nous vous l'évoquions dans le précédent numéro de *l'Echo du policier*, nous avons souhaité sonner l'alerte générale sur la question du suicide dans la police nationale. Ce fléau, qui coûte tant de vies chaque année dans nos rangs, qui endeuille tant de familles, qui met tant de services en état de choc, doit être combattu de toutes nos forces. Et si c'est l'affaire de toutes et tous au sein de notre institution, l'ANAS, acteur historique du social policier, doit y reprendre toute sa place.

historique sur le sujet, ainsi que sa volonté de redevenir un acteur incontournable sur cette thématique. Partout dans les départements, les délégués de notre association devront s'investir sur le sujet, sous quatre prérequis cumulatifs que sont :

■ **Le volontariat** : il est bien évident qu'une pratique confinant à « la désignation des volontaires » est à proscrire absolument.

■ **La capacité à l'écoute empathique** : les agents devront en effet être reconnus pour leur facilité naturelle en la matière.

■ **Le suivi d'une solide formation** : il s'agit ici de garantir un professionnalisme de celles et ceux qui entendent s'investir. On ne peut en effet pas s'improviser écoutant ou évaluateur de la crise suicidaire.

■ **L'accès à une structure de prise en charge, garantissant la protection de ceux qui écoutent** : cette dernière condition est pour nous non négociable, car rien ne serait pire que d'exposer les sentinelles à un risque du syndrome de l'éponge émotionnelle. Outre ces prérequis, il nous apparaît également important de poser quelques conditions destinées, de notre point de vue, à garantir la meilleure réussite possible du dispositif sentinelles.

Tout d'abord, il nous semble primordial de ne pas tomber dans une institutionnalisation à outrance de ce dispositif. Celui-ci doit conserver la souplesse indispensable à son efficacité. Là aussi, rien ne serait pire que de créer et d'entretenir des lourdeurs administratives, qui s'avèreraient inévitablement contreproductives. Dans le domaine du social policier, la souplesse associative a souvent permis des avancées importantes, plus simples à développer. En outre, nous souhaitons également mettre en garde contre la tentation de donner à ce dispositif un caractère hiérarchique. Le

travail des collègues qui s'investiront dans le dispositif des sentinelles devra rester totalement indépendant, tant vis-à-vis de leur propre hiérarchie que de celle des agents qu'ils auront à contacter. Le seul échange qui pourrait être envisageable pourrait être en relation avec les psychologues du SSPO ou les médecins de prévention, dont les moyens devront être développés et les missions réorientées. Tout autre compte-rendu devra être proscrit, sauf s'il relève d'un danger et d'une urgence absolus, ou s'il est réalisé avec l'accord du fonctionnaire en difficulté bien entendu. Par ailleurs, il nous semble également important de rappeler que le sujet de la formation des agents qui s'investiront dans le dispositif est absolument primordial.

Nous avons eu l'occasion de critiquer le choix de mener sur cette thématique des e-formation, là où le contact humain nous semble au contraire indispensable. Pour l'ANAS, le temps de la formation devra être arbitrée par des professionnels de santé, qui sont les seuls à même de déterminer ce besoin. Enfin, en plus de ces conditions sans lesquelles le mécanisme mis en place ne constituera qu'un alibi pour notre administration, il nous semble indispensable de rappeler que les volontaires destinés à participer à ce dispositif ne devront pas porter la responsabilité des risques psychosociaux et de leur expression paroxystique que représente le suicide.

Comme nous l'avons évoqué plus haut, la modestie doit rester le maître-mot vis-à-vis d'un phénomène ô combien complexe.

D'autre part, rappelons qu'il s'agira là avant tout d'un travail en

aval sur les conséquences, qui ne devra en aucune façon exonerer notre administration et les organes de concertation d'une réflexion sur les véritables causes du malaise policier !

FORMATION SENTINELLES ET ÉVALUATEURS

En matière de formation des agents, deux dispositifs ont été construits par le milieu de la psychiatrie : la formations des sentinelles et celle d'évaluateurs. Comme l'affirment ces professionnels de santé eux-mêmes, plus ce type de formation sera répandue au sein de la société et mieux on pourra repérer, évaluer et orienter la crise suicidaire, afin d'éviter des passages à l'acte.

La formation « sentinelle » constitue un premier niveau d'information des agents. Elle leur permet, après une formation d'une journée, de connaître les indicateurs de la crise et éventuellement d'alerter un professionnel de santé. Si elle n'est pas totalement dénuée d'intérêt, elle représente néanmoins une limite évidente : celle de ne pas permettre à la personne formée de tenir un entretien d'évaluation et d'orientation avec la personne repérée.

Le deuxième niveau de formation, prévu sur 2 ou 3 jours, est intitulé « évaluation de la crise suicidaire et orientation ». Comme son nom l'indique, il permet à la personne qui a été formée de mener avec l'agent en difficulté un entretien d'évaluation, qui permet d'apprécier le risque, le danger et l'urgence, d'envisager

une désescalade et surtout une orientation adaptée de la crise en question. De notre point de vue et après participation de plusieurs de nos militants, il nous apparaît plus que préférable de privilégier ce deuxième niveau de formation, qui donne aux participants un bagage beaucoup plus solide. Le premier niveau représente en effet davantage une sensibilisation qu'une formation, privant notamment les stagiaires de la possibilité de suivre des exercices pratiques en matière d'entretien avec une personne en difficulté.

Si nous souhaitons véritablement investir ce champ de travail indispensable pour notre profession, ce sont donc des évaluateurs qu'il convient de former. C'est en tout cas dans cette direction que l'ANAS s'est tournée, en se fixant l'objectif de former le maximum de délégués dès cette année. Dès le mois de mai, ce sont une quinzaine d'anasiens qui seront formés au sein de notre établissement de santé ANAS Le Courbat, en plus de celle et ceux qui le sont déjà. Nous envisageons ensuite d'accélérer encore ce déploiement dès l'automne.

Il s'agit là d'un plan ambitieux, qui prendra du temps pour produire ses effets et qui devra trouver sa place, au sein d'une institution aujourd'hui beaucoup trop exposée. Nous ne parviendrons sans doute pas à prévenir toutes les tragédies, chaque vie sauvée sera déjà une victoire sur l'adversité. ▲

Le secrétariat général

6°C : UN PROTOCOLE DE PRISE EN CHARGE DE L'EXPOSITION AUX SITUATIONS TRAUMATIQUES

Une vingtaine de délégués de l'ANAS ont été formés au protocole « 6°C », lors d'un stage qui s'est déroulé au sein de notre établissement de santé ANAS Le Courbat au mois de mars dernier. Ce protocole, construit par un universitaire israélien il y a une quinzaine d'an-

nées pour l'armée, est aujourd'hui diffusé aux forces de sécurité, ainsi qu'à la société civile.

Il permet, dans une situation d'urgence, deux niveaux de bénéfice :

1. Faire passer des personnes confrontées à des évènements traumatogènes,

de la situation d'impuissance à celle de l'efficacité : la personne susceptible de se trouver en état de sidération est mise, en quelques minutes, en situation de pouvoir reprendre un comportement actif et de se rendre utile.

2. Limiter le développement chez les personnes concernées du syndrome de stress post-traumatique (SSPT).

Les techniques enseignées peuvent être utilisées en amont, pendant et jusqu'à 06h00 après l'exposition à une situation traumatique. Le caractère novateur de ce protocole en France demande encore un agrément de la Haute autorité de santé. Ses utilisateurs en vantent déjà les bénéfices. Certains policiers formés l'ont déjà appliqué dans le cadre de leur fonction ou à titre personnel. Les remontées sont très positives quant à l'efficacité des techniques employées.



LA MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES BLESSÉS... POUR RÉPARER LES VIVANTS

Notre association n'a, depuis sa création, jamais été avare en matière de réflexions, de propositions, d'actions pour le social policier. Elle ne l'a pas moins été en ce qui concerne les réprimandes, à l'encontre d'une administration pas toujours à la hauteur des défis, des risques et des souffrances de notre profession. Et puisque – sans la liberté de blâmer il n'est point d'éloge flatteur (Beaumarchais)– il nous faut savoir tremper la plume dans la plaie lorsque c'est nécessaire, tout autant que reconnaître les avancées remarquables lorsqu'elles sont là.



La création, par le ministère de l'Intérieur, de la Mission d'accompagnement des blessés (DGPN/DRCPN/MAB), constitue une de ces avancées que nous appelons de nos vœux, de longue date, et dont nous tenons à souligner solennellement ici la pertinence. Avec à sa tête une femme convaincue du caractère indispensable de cette mission, disponible et à l'écoute, grâce à l'engagement de nombreux policiers et partenaires, la Mission met en place, pour les collègues blessés physiquement et/ou psychologiquement en service, des séjours de ressourcement, permettant aux policiers de débiter ou poursuivre un processus de reconstruction après des moments dont tout policier doit pouvoir envisager la difficulté. Ces séjours sont agrémentés de diverses activités : sportives ou ludiques, de bien être, d'entretien avec des psychologues et autres professionnels... L'ANAS a eu l'honneur, au mois de mars dernier, d'être retenue pour accueillir un de ces séjours, sur notre centre de vacances de Treveneuc, privatisé pour cette occasion. Honneur et reconnaissance pour le travail entrepris par notre association sur ces thématiques complexes pour la police nationale.

Yves Lefebvre, président de l'ANAS, **Daniel Fortain**, vice-président et **Stéphane Liévin**, secrétaire général, accueillait à cette occasion **Frédéric Veaux**, directeur général de la police nationale (DGPN), **Simon Babre**, directeur des ressources et des compétences de la police nationale (DRCPN), **Tiphaine Pinault**, sous-directrice de l'action sociale (DRCPN/SDPAS) et **Nathalie Breteau**, cheffe de la mission d'accompagnement des blessés (DRCPN/MAB), pour un échange avec les agents et un déjeuner convivial fort en émotion pour tous les participants. Il nous

est difficile de traduire ici par des mots la force des échanges qui se sont noués entre les personnes présentes autour de ces tables. Sans doute fallait-il être là pour écouter et essayer de comprendre ce que représentent ces séjours pour les personnels concernés. Ils et elles y trouvent tout d'abord un moment de reconnaissance pour ce qu'ils ont vécu, ce qui est déjà loin d'être anodin, un moment de pause, si difficile à trouver au sein

des services, des moments d'échanges, également, avec d'autres compagnons du même devoir, qui ont été confrontés aux mêmes souffrances visibles ou invisibles, verbalisées ou jusque-là passées sous silence. Ils et elles peuvent y partager l'ombre. Et comme nous l'a enseigné **Paul Celan**, il dit vrai, celui qui dit l'ombre.

Il nous semble important de faire connaître et de développer la pratique de ces séjours pour nos collègues. Si ces semaines ont indiscutablement un coût, elles représentent de notre point de vue une valeur difficilement estimable pour celles et ceux qui peuvent en bénéficier. Nos délégués connaissent les besoins immenses en la matière au sein des services, besoins pas toujours assumés car hélas susceptibles d'être vécu comme une faiblesse. Pourtant, comme nous avons eu l'occasion de le rappeler, la force c'est d'en parler, pas de se taire ! Nous formons des vœux pour que ces séjours puissent également constituer un moment destiné à recueillir empiriquement la parole des policiers, de manière à en permettre ensuite une analyse plus scientifique. Cette analyse pourra permettre de dégager des pistes en matière de prévention, d'évolution des pratiques de gestion RH et de prise en charge psychologique.

Il nous paraissait pour conclure important, par ces quelques lignes, de remercier à nouveau toutes celles et ceux qui ont rendu ces moments utiles pour nos collègues. En premier lieu, bien entendu, la Mission d'accompagnement des blessés au sens large du terme. Merci également à tous les partenaires. Merci enfin à toute l'équipe de notre centre de vacances de Treveneuc, dont les membres se sont coupés en quatre pour faire de ce séjour un moment inoubliable et nous l'espérons utile pour nos collègues. Accompagner, réparer, prévenir, voilà de nobles missions sur lesquelles investir largement dans les années à venir pour notre profession. ▲

LES MOUTIERS : LE CONSEIL D'ADMINISTRATION AU TRAVAIL !



Conformément aux engagements pris par le président et le bureau national, notre dernier conseil d'administration s'est réuni de manière déconcentrée, au sein de notre centre de vacances des Moutiers, du 4 au 8 avril. Il nous semble en effet primordial de pouvoir effectuer les constats au plus proche du terrain, en réunissant nos administrateurs dans les centres ou au sein du Courbat.



*Merci à nos bénévoles,
Chantal et Pierrot*

Philippe, Violetta, le personnel et les bénévoles ont accueilli l'ensemble des administrateurs de façon remarquable, rendant ce séjour de travail convivial et fraternel. Merci à toute cette joyeuse équipe de leur travail, dans une bonne humeur communicative.

Le conseil a, en outre, eu le plaisir de recevoir la visite de notre camarade **Joël Delhommeau**, nouveau président départemental de l'ANAS 44.

Le personnel du siège de l'ANAS a également été convié pour la clôture de ce conseil d'administration.

Reportée à plusieurs reprises pour cause de crise sanitaire, notre instance avait du pain sur la planche pour cette session de travail qui précède l'assemblée générale.

Outre les habituels points à l'ordre du jour, les débats et le vote des rapports annuels notamment, l'instance a pu débattre des nombreux sujets en cours : réflexion anasienne sur les questions de risques dits psychosociaux, formation de nos militants, orientation de notre politique sociale, avenir de notre établissement de santé, rénovation de nos centres de vacances... Autant de sujets qui mobilisent beaucoup de notre capacité de travail !

Ce conseil a également été l'occasion de coopter une nouvelle administratrice en la personne de notre camarade **Astrid Kenbosch**, issue du département de Seine-et-Marne. Astrid a été élue au poste de trésorière de l'ANAS, succédant ainsi à notre camarade **François Scelo**, démissionnaire pour raison personnelle. François a été chaleureusement remercié pour son investissement au bureau national, dans des conditions personnelles compliquées pour lui. Nous lui souhaitons le meilleur pour la suite. Nous souhaitons également à Astrid plein de belles réussites dans ses nouvelles fonctions !

Enfin, le conseil a remercié chaleureusement **Bernard-Raphael Lefevre**, Commissaire aux comptes de l'ANAS depuis 6 ans, arrivé à un moment où notre association traversait des difficultés importantes. Son travail, sa disponibilité et ses valeurs ont fait de lui un allié important pour les intérêts de notre association. Le CA a reçu **Emmanuel Kaufmann** et voté favorablement à sa candidature pour succéder à Bernard-Raphael. ▲



RAPPORT ANNUEL 2021

Dans notre propos relatif au compte-rendu de l'activité pour l'année 2020, présenté au Conseil d'Administration puis à l'Assemblée Générale au printemps 2021, nous avons qualifié le rapport du Secrétariat Général de rapport de transmission. Dans le cadre du présent document, destiné à vous présenter l'activité 2021, nous pouvons souligner une constante : la stabilité. Au sein d'un Bureau National en grande partie renouvelé, la présence de deux élus sortants représentait en effet un axe de continuité dans le suivi des dossiers.

L'Assemblée Générale du mois de juin 2021 a en effet présidé à un renouvellement important du CA et du bureau, ce qui a indéniablement conduit à apporter un souffle nouveau, mais a également engendré une modification organisationnelle du travail par l'implication de toutes les strates de l'association. Il y aura pour l'ANAS un avant et un après juin 2021.

Au sein de notre siège, cinq militants travaillent à temps complet dont trois élus du Bureau National. Il est bien évident que cette baisse d'effectif, au regard d'une époque pourtant pas si lointaine, a considérablement modifié la charge de travail et le volume horaire dédié.

Malgré tout, le Secrétaire Général adjoint comme le Président et le vice-Président restent toujours disponibles pour prendre en charge des dossiers, nombreux et complexes, que nous avons à mener à bien et à suivre, souvent sur un temps long. Dans une époque qui se veut toujours plus rapide, il faut quelquefois savoir faire preuve de patience, pour avancer dans de bonnes conditions. L'histoire récente de l'ANAS nous a montré combien l'empressement était souvent source d'erreur et d'approximation.

Le processus qui conduit à la rédaction d'un rapport, pour rendre compte de son activité au cours de l'année écoulée, est un exercice fondamental. C'est cette pratique qui conduit à sauvegarder un élément essentiel dans une organisation démocratique : la confiance entre les électeurs et celles et ceux qu'ils ont désignés pour exercer des responsabilités. Il s'agit là, comme nous l'ont rappelé les grands penseurs des Lumières, d'une condition essentielle pour une bonne respiration démocratique. Mais deux autres conditions sont également nécessaires.

La deuxième condition à ce fonctionnement démocratique sain et efficace est constituée de notre capacité à débattre de sujets complexes, tout en nous montrant capables de dégager des consensus suffisamment larges pour emporter l'adhésion, sinon de tous, du moins du plus grand nombre. Il s'agit là d'un enjeu que nous ne pouvons et ne devons pas négliger. Considérer que tout peut venir du Conseil d'Administration ou du Bureau National serait une erreur, que nous ne devons pas commettre.

Le travail, la réflexion, les propositions et les actions doivent être nécessairement collectifs, de l'adhérent, du délégué de service, jusqu'au Bureau National et dans les deux sens. L'implication des membres du CA sur le terrain cette année montre toute la pertinence de nos propos.

Enfin, une troisième condition est également posée par nos prédécesseurs et ce n'est pas la moindre : nous montrer capables de parler un langage commun. Donner le même sens à ce que nous voulons dire et faire pour notre association. Parler, sinon d'une même voix, du moins en s'étant concerté sur les objectifs que nous ont fixé nos fondateurs et sur ceux qui sont nés en chemin depuis, par l'évolution des difficultés face auxquelles se trouvent les policiers et agents du Ministère de l'Intérieur.

Nous faire confiance, nous montrer capables de débattre et de dégager des pistes de travail, parler ensuite le même langage, voilà le sens que nous souhaitons donner également à ce rapport et surtout aux travaux de l'Assemblée Générale 2022. Si ce moment de l'année est l'occasion pour nous de nous retrouver, d'éprouver la fraternité qui nous lie, nous ne devons jamais perdre de vue qu'il s'agit d'un mode d'expression démocratique indispensable à la bonne marche associative.

Comme nous le rappelions l'année dernière, si notre rapport est, comme chaque année, destiné à rendre compte de notre activité, il se doit également de tracer des perspectives d'avenir, d'offrir un aspect prospectif, destiné à imaginer la manière dont sera poursuivie l'action de l'association, mais également la philosophie qui devra la soutenir. Pour cela, toutes les bonnes volontés, toutes les idées, toutes les propositions doivent ici être exposées.

Ce rapport s'articulera donc en trois parties. La première est destinée à rendre compte des dossiers qui ont été traités, la seconde est dévolue à l'activité des centres de vacances, la troisième à tracer quelques pistes de travail pour l'avenir.

1 / LES DOSSIERS TRAITÉS OU EN COURS DE TRAITEMENT AU SECRETARIAT GÉNÉRAL

Le Secrétariat Général a dû, cette année encore, gérer de nombreux dossiers. Si cela a été possible, nous le devons aux directeurs de nos centres certes mais également au personnel du siège qui, chacun a son poste, a fourni un travail indispensable à la bonne marche de l'association. Nous tenons donc à les remercier collectivement pour leur engagement et leur disponibilité aux côtés des élus. Merci à Marie pour sa connaissance de l'association et son éclairage dans un grand nombre de domaines, bon vent à elle dans ses nouvelles fonctions au fichier adhérents, à Doris pour son assistance au Secrétaire Général, aux directeurs de centres et pour sa disponibilité, à Mélodie pour son travail sur le secteur trésorerie et l'indispensable et complexe gestion des ressources humaines. Merci également à Lysiane, qui a su rester pour transmettre et pour assurer la continuité du travail dans des moments difficiles pour notre trésorier, attitude ô combien précieuse. Un remerciement tout particulier à Elsa pour son professionnalisme, son engagement total, sa disponibilité, son talent dans de nombreux domaines, son humeur toujours égale et sa gentillesse. Par l'exemple de ses qualités, elle a su ouvrir de nouvelles voies pour rendre le travail du siège plus professionnel et plus efficace. Si nous regrettons son départ prochain, nous lui souhaitons le meilleur pour la suite de sa vie professionnelle et personnelle.

Bienvenue à Sophie, qui nous a rejoint tout début janvier 2022 et qui est déjà bien au fait de notre organisation, de notre fonctionnement et des dossiers dont la gestion est dévolue à l'administration générale.

L'arrivée d'une nouvelle équipe d'élus au mois de juin dernier a vu la mise en place d'une organisation et de méthodes nouvelles au sein du siège et dans les relations avec les centres de vacances, nous l'évoquerons ici plus longuement. Elle a donc nécessité une remise en cause des uns et des autres, dont nous avons conscience qu'elle n'est pas toujours aisée à



intégrer. C'est pourtant indispensable si nous voulons donner un nouveau souffle à notre association, à charge pour nous tous d'accompagner de façon progressive ces bouleversements.

1 ■ LA RÉFORME RÉGLEMENTAIRE

Après l'adoption de nos nouveaux statuts en septembre 2020, leur transmission au Bureau des Associations et des Fondations (DLPAJ/BAF) puis au Conseil d'Etat, leur publication au journal officiel est intervenue en mars 2021, le moment était venu de poursuivre la démarche par une réforme réglementaire. S'en est donc suivi un travail en commission puis en CA sur notre projet de nouveau règlement intérieur, adopté par l'Assemblée Générale de juin 2021 à Treveneuc et transmis au BAF/DLPAJ dans les semaines qui ont suivi.

Un travail de modification a dû avoir lieu, eu égard à des incohérences entre les nouveaux statuts et le projet de règlement intérieur. Celles-ci ont été validées par le Conseil d'Administration réuni à Hyères au mois de novembre 2021. Sa version consolidée a donc été à nouveau transmise au BAF/DLPAJ pour signature.

2 ■ RÉALISATION D'ÉLÉMENTS DE COMMUNICATION

Le travail entrepris dans ce domaine en 2020 a été poursuivi tout au long de l'année 2021, par la réalisation d'affiches et la diffusion de communications via les réseaux sociaux, de mailings aux adhérents, ainsi qu'aux agents du Ministère de l'Intérieur, tout au long de la saison, pour notre restaurant, nos centres et colonies de vacances.

L'accès aux boîtes mail des agents du Ministère de l'Intérieur, autorisé par le Secrétaire Général en août 2020, a permis la signature d'une convention entre le Président de l'ANAS et le Ministère en 2021. Il a ensuite fallu encore plusieurs semaines pour que la faisabilité technique soit mise en œuvre, permettant ainsi, d'un seul clic, d'envoyer l'information à l'ensemble des agents du Ministère. Il s'agit là d'une avancée importante, qui met l'ANAS sur un pied d'égalité vis-à-vis des autres partenaires sociaux du Ministère.

Le magazine VAC'ANAS a été envoyé au mois de décembre, permettant aux adhérents d'en disposer dès le tout début janvier, afin de pouvoir réserver leurs vacances dans nos différents centres. Il s'agit, tous les ans, d'une masse de travail importante, dans la collecte des éléments de communication (photos, descriptifs...) et dans la définition des nouveaux tarifs à appliquer dans nos centres.

Cette année, constatant le peu de fréquentation dans nos centres et considérant que nos tarifs étaient peu attractifs à cette période, nous avons testé pour la première fois une vente promotionnelle, durant les vacances d'automne, pour l'ensemble de nos centres. L'offre a été diffusée à tous les agents du Ministère. Celle-ci a rencontré un franc succès, puisque presque tous les centres qui y ont participé ont affiché complet, sur une période habituellement peu demandée. De nombreux non-adhérents ont ainsi découvert ou redécouvert l'ANAS, ce qui est une très bonne chose.

Par ailleurs, il est régulièrement question de l'ANAS dans « La lettre de l'action sociale » du Ministère, dont les rédacteurs nous sollicitent à chaque exemplaire. Toutes nos communications ne sont hélas pas reprises, le Ministère semblant en effet vouloir se limiter aux éléments contenus dans la CPOM. Nous regrettons cet état de fait et espérons que cela pourra évoluer dans le temps. Plus les agents connaîtront l'ANAS et plus nous pourrions être efficaces dans la prise en charge collective des situations sociales difficiles

Pour 2022, une nouvelle politique sera instaurée en matière de goodies et autres objets publicitaires. Nous avons en effet entrepris des démarches avec la société « Nineties », qui supportera pour nous une plateforme de commande, permettant de maintenir des stocks et donc une disponibilité constante. Dans ce domaine, le Bureau National souhaite néanmoins que nous conservions une mesure des choses, l'adhésion à l'ANAS devant avant tout tenir à un partage de valeurs communes de Solidarité et de Fraternité.

3 ■ LA RENÉGOCIATION DU CONTRAT D'ASSURANCES

La renégociation de nos contrats d'assurances, débutée en 2020 un peu tardivement, n'avait pas pu aboutir dans les délais. Nous avons donc remis l'ouvrage sur le métier en 2021.

Tout d'abord, le litige avec la MATMUT, soulevé après relecture de nos contrats sur les pertes d'exploitation, a permis d'aboutir après plusieurs mois de discussion et de pression sur cette compagnie. Celle-ci a fini, sous la menace de l'ANAS d'estimer en justice, par accepter un compromis.

En plus de ce qui était considéré comme un geste commercial de 50 000 €, nous avons fini par obtenir 50 000 € supplémentaires, portant ainsi l'indemnisation à 100 000 €. Nous avons accepté cette transaction, préférant ne pas nous lancer dans une procédure longue et toujours incertaine quant à son issue.

Par ailleurs, nous sommes parvenus, dans le cadre de nos échanges avec un courtier et avec la société GROUPAMA, à obtenir des conditions tarifaires plus importantes pour nos contrats immobiliers. L'ensemble de nos structures sont donc assurées, depuis le 1er janvier 2022, par cet assureur. Cette démarche a permis à la fois des économies, mais également une simplification, puisque tous nos centres et notre siège sont aujourd'hui inclus dans un seul et même contrat, là où nous avions auparavant 3 contrats pour chaque site.

4 ■ LE SUIVI DES DOSSIERS JURIDIQUES

Il s'agit d'un domaine particulièrement important et chronophage, mais qui doit faire l'objet de toute notre attention. Comme nous le précisons l'année dernière, nous ne sommes pas des spécialistes dans tous les domaines et nous devons nous entourer de conseils solides sur le plan juridique, dans de nombreux domaines (législation sur la construction, droit du travail, droit commercial...).

Nous avons poursuivi notre collaboration avec **M^e Levy**, jusqu'à l'automne 2021. Le Conseil d'Administration a néanmoins choisi de retirer le dossier pénal à notre avocat, afin de le confier à un spécialiste en la matière. À l'issue de cette décision, **M^e Hugo Levy** a décidé de se désister unilatéralement, comme c'est son droit, de l'ensemble des autres dossiers dont il avait la charge. Ces derniers ont donc été transmis au cabinet ACR avocats, auprès duquel nous disposons désormais d'un interlocuteur pour chacune des branches de droit. Les premiers échanges, fin 2021 et début 2022, sont encourageants quant au professionnalisme et à la réactivité de nos différents interlocuteurs.

Pour rappel, les dossiers suivants sont toujours en cours :

■ Procédure de révision statutaire et réglementaire : comme évoqué supra, cette procédure touche à sa fin.

■ Procédure relative à la piscine des Moutiers : Le jugement en 1^{ère} instance a eu lieu tout début 2021. Il condamne la société Nord Cap Construction à régler à l'ANAS plus de 700 000 €. Notre association est déboutée en ce qui concerne le responsable du chantier et l'assurance. L'opportunité

de faire appel est en cours d'analyse au moment où ce rapport vous est transmis, la société condamnée étant en liquidation judiciaire.

■ Procédure pénale : le procès aura lieu au mois de septembre prochain. Notre association est partie civile et tout sera mis en œuvre pour que ses intérêts soient défendus devant la juridiction.

■ Sécurisation des contrats d'occupation des logements provisoires : un modèle de convention d'occupation précaire a pu être établi pour le service logement de l'ANAS, afin de nous prémunir contre des occupations abusivement longues de nos logements provisoires.

Chaque mise à disposition de logement donne désormais lieu à la signature d'un contrat de ce type. Franck ne relève pas de difficulté particulière depuis la mise en place de ce contrat.

■ Plainte contre PI service : Le dossier est aujourd'hui entre les mains du juge d'instruction, suite à un dépôt de plainte avec constitution de partie civile de la part de notre association. Le cabinet ACR a repris cette procédure en compte.

■ Plainte déposée suite à des malversations sur les départements 19 et 87 : l'audience, programmée à l'automne devant le Tribunal correctionnel de Tulle, a été repoussée au 15 mars 2022. Le cabinet ACR représentera les intérêts de l'ANAS à ce procès.

■ Projet de réouverture du restaurant ANAS Bec-de-Vir (contrat de location-gérance et contrat de services) : Lire infra sur la partie du rapport relative aux centres de vacances.

■ Règlement de procédures en droit du travail : plusieurs dossiers ont été examinés par notre avocat spécialisé dans ce domaine. Il s'agit d'une matière prise en charge par **M^e Bertrand Loubeyre**, spécialisé en cette matière.

■ Procédure contre la société Beninati-Stalteri sur le chantier de Gujan-Mestras : Suite à l'abandon du chantier en janvier 2021, une procédure a été intentée devant le Tribunal judiciaire de Bordeaux. Une première décision a donné droit à l'ANAS quant à sa demande d'expertise judiciaire du chantier. Une première réunion est programmée au mois d'avril 2022.

5 ■ PARTENARIATS

CEDSIP CNRS

Pour rappel, Marguerite TRABUT, doctorante en sciences politiques auprès du Centre d'études sociologiques sur le droit et les institutions pénales (CESDIP CNRS), a choisi la prise en charge psychologique des policiers pour sujet de thèse. Elle s'est naturellement rapprochée de l'ANAS, pour connaître nos pratiques en la matière et examiner nos différentes structures.

L'accord passé avec le Bureau National en 2020 a permis à cette chercheuse de passer plusieurs séjours au sein de notre établissement de santé, pour examiner les conditions de prise en charge des patients. Durant ses travaux de recherche, il sera sans doute nécessaire qu'elle revienne séjourner au Courbat.

Au-delà de ce travail de recherche, nous souhaitons que le regard d'une personne extérieure nous permette également de progresser dans nos pratiques quotidiennes, pour la prise en charge des policiers et agents du Ministère de l'Intérieur. C'est en fait un partenariat « gagnant gagnant », qui nous permettra d'adapter nos pratiques et peut-être d'inspirer également la prochaine formation des militants.

EDVO

L'association Espoir du Val-d'Oise est située à Montmagny (95). Elle contribue, entre autres missions, à prendre en charge dans un hôtel social, depuis plus de 30 ans, des personnes en situation d'addiction à des produits

modifiant le comportement, à l'aide de la méthode dite « Minnesota ».

Son Président, Jean-Paul BRUNEAU, a souhaité réactiver le partenariat historique qui unissait EDVO à l'ANAS et une convention a pu être signée par Jean-Paul et Yves il y a quelques mois maintenant.

Celle-ci permettra à nos patients issus du Courbat et qui présenteraient en fin de cure un risque élevé de rechute par un retour trop rapide dans le bain social dont ils sont issus, une solution de prise en charge sur un temps plus long. Le processus au sein d'EDVO est en effet construit sur une année complète, avec intervention de thérapeutes pour des groupes de parole et un processus d'insertion dans la vie sociale.

Une première réunion en visioconférence a eu lieu entre l'équipe d'EDVO et celle de notre établissement ANAS Le Courbat. Une délégation de notre établissement de santé, composée de la directrice, d'un médecin, d'une cadre de santé, d'une assistante sociale et de notre collègue Delphine GALLIOT, a visité la structure au printemps 2022. Cette visite a permis des échanges entre les professionnels de santé, l'équipe qui prend en charge les pensionnaires et les patients eux-mêmes. La visite a également permis une présentation des locaux et des pratiques employées. L'équipe d'EDVO se déplacera également au Courbat prochainement.

RAID AVENTURE

La question du rapprochement police-population en général et police-jeunes en particulier peut sembler lointaine des préoccupations de l'ANAS. Pourtant, nous sommes partis du principe qu'un travail de réflexion sur la place du policier dans la cité, sur la relation des citoyens à leur police et inversement, pouvait représenter un intérêt pour notre institution et pour le bien-être policier.

C'est le but du partenariat qui a été noué entre l'association Raid Aventure présidée par Bruno POMART et l'ANAS, afin d'accueillir des séjours Prox Raid Aventure, destinés à faire se rencontrer, hors saison, au sein de notre structure de Treveneuc tout d'abord, des jeunes et des policiers, par la pratique d'activités sportives et de dialogue.

Une rencontre a tout d'abord eu lieu au siège de Joinville-le-Pont, puis une visite sur notre site de Treveneuc. La presse locale s'en est fait l'écho et vous avez pu prendre connaissance de l'ensemble de ces démarches dans l'Echo du policier.

UNRP

Le caractère historique des liens entre l'ANAS et l'UNRP n'est plus à démontrer. Même s'ils ont pu se distendre, ces dernières années, pour des raisons qu'il ne nous revient pas de commenter, les Présidents de ces deux associations historiques de policiers ont souhaité renouer des liens plus serrés entre nos deux associations.

C'est dans cette perspective que des rencontres ont été initiées au siège de Joinville-le-Pont entre nos équipes, afin de voir les domaines dans lesquels nous pouvions partager des visions communes. Les colonnes de notre Echo du policier ont été ouvertes à Philippe MOUE, Président de l'UNRP et l'ANAS, par la voix du Secrétaire Général, a été conviée à s'exprimer lors de l'Assemblée Générale de l'UNRP à Albi au mois de septembre 2021. Un échange constructif a pu avoir lieu avec les membres de cette assemblée.

Ces échanges devront se poursuivre dans les années à venir, afin de resserrer encore nos liens et permettre un travail dans l'intérêt de tous les policiers. Les retraités sont nombreux à être adhérents de l'ANAS et leur investissement n'est plus à démontrer. N'oublions pas que l'UNRP a subventionné certains travaux à Hyères par le passé et qu'elle n'est pas opposée à s'engager à nouveau à nos côtés.



6 ■ SOLUTION DE RÉSERVATION ET FACTURATION DANS LES CENTRES DE VACANCES

Au regard de l'état d'avancement de ce projet et des sommes engagées, il nous a finalement semblé aventureux de nous orienter vers de nouveaux interlocuteurs. Pour rappel, la société EQUINOA, avec laquelle nous avons signé le contrat initial, a fait l'objet d'une reprise par le groupe Cyllene. De nouveaux interlocuteurs nous ont été désignés. Plus professionnels et plus disponibles, ces personnes ont pu donner suite à nos attentes au cours de l'année 2021. La solution de réservation/facturation n'est néanmoins encore pas satisfaisante. Elle manque de fluidité, certaines procédures restent lourdes et insatisfaisantes, les statistiques ne sont encore pas fiabilisées.

L'année 2021 a donc été mise à profit pour renégocier l'ensemble du contrat et redéfinir le cahier des charges, de manière à parvenir à une application plus fonctionnelle. Les derniers échanges ont eu lieu fin 2021 et les travaux sont en cours pour finaliser les dernières modifications, dont nous espérons qu'elles permettront d'aboutir à une solution acceptable.

Parallèlement, nous avons poursuivi nos discussions avec Cyllene, pour l'aboutissement de notre base adhérents. Celle-ci a été transférée sur la nouvelle application et les derniers réglages sont en cours au moment de la rédaction du présent rapport. Nous aurons donc, pour l'année 2022, un nouveau fichier plus cohérent et plus fonctionnel, protégé par plusieurs dispositifs de sécurité.

7 ■ NÉGOCIATION AVEC LES FOURNISSEURS

Il s'agit là d'un point important, sur lequel notre administration nous questionne régulièrement en dialogue de gestion. Nos directeurs de centre sont régulièrement sensibilisés sur la nécessité d'y porter une attention toute particulière. Des constats effectués sur les différentes comptabilités nous permettent d'établir la tendance des fournisseurs historiques à « s'endormir sur leurs acquis ».

Après des discussions avec le groupe Foussier, pour les achats en termes de travaux et bricolage, nous avons reçu les représentants du groupe Pomona et de France Boisson, afin de leur évoquer nos attentes pour la saison prochaine. Des mercuriales de tarifs bloqués sont ainsi négociées pour l'ensemble de la saison. D'autres fournisseurs sont régulièrement reçus à Joinville-le-Pont, pour envisager des partenariats gagnants pour les achats de notre association.

Les partenariats noués avec les plateformes type UNADER et Le Gain, permettent d'obtenir des tarifs attractifs pour tous nos achats, dans les centres de vacances ou au siège. Il revient néanmoins, là aussi, de rester vigilant et de partager les bonnes pratiques entre nos structures.

En outre, les achats d'objets publicitaires et des polos pour nos centres ont fait l'objet d'une discussion avec la société Nineties, pour la mise en place d'une plateforme d'achat, permettant de gérer nos stocks et nos expéditions.

Enfin, les contrats de copieurs et de téléphonie ont également fait l'objet d'une discussion, permettant au passage d'importantes économies. Les copieurs du siège sont désormais loués et entretenus auprès de la même société. La solution de téléphonie sous IP 3CX a été mise en place début 2022. Elle va permettre des économies et une plus grande efficacité en termes de qualité de réponse et d'accueil. Elle facilitera en outre le télétravail lorsque ça sera nécessaire.

Début 2022, en vue de la saison prochaine, nous avons également né-

gocié le déploiement plus professionnel du wifi dans nos centres de vacances. Celle-ci devrait être opérationnelle en Bretagne, à Rivesaltes, à Fabregas et à Hyères.

Les directeurs ont été sensibilisés sur la nécessité d'échanger plus régulièrement entre eux afin de diffuser largement conseils et « bons plans » qu'ils peuvent dénicher localement et qui pourraient bénéficier à l'ensemble de nos structures.

La mise en réseau de tous doit être dans ce domaine source d'économies importantes. Nous avons notamment pu obtenir des tarifs très intéressants sur la literie grâce à notre camarade Fabrice DANIEL, mais également sur l'ensemble du matériel électrique grâce aux contacts de Philippe en Bretagne.

8 ■ PLAN DE RENOUVELLEMENT DES VÉHICULES

Comme évoqué l'année dernière, un plan pluriannuel de renouvellement automobile et de gros matériel à moteur a été mis en place, afin de doser les efforts en la matière et de les anticiper.

En 2021, le véhicule de Hyères a été renouvelé, ce qui a permis d'équiper celui de Fabregas par redéploiement. Par ailleurs, les réseaux ont été dotés d'un véhicule, pour les déplacements sur les logements provisoires et des liaisons vers les écoles de police. Enfin, le véhicule du Secrétariat Général a également été renouvelé.

Pour l'année 2022, nous ne perdons pas de vue la nécessité de renouveler le véhicule des Moutiers, d'équiper notre centre de Cannes et d'envisager la dotation de véhicules électriques de type golfettes, afin de faciliter les déplacements du personnel sur les centres à grande superficie. Notre centre de Treveneuc a également besoin de matériel adapté à l'entretien des surfaces importantes d'espaces verts. Un nouveau tracteur devrait pouvoir être acquis, grâce à la participation active de nos départements bretons. Merci à eux pour cet effort solidaire.

9 ■ GESTION DU PERSONNEL

Il s'agit également, plus que jamais, d'un des domaines d'intervention du Secrétariat Général, en relation avec les autres secteurs du Bureau National. Mélodie est dans ce domaine l'interlocutrice privilégiée en ce qui concerne la rédaction des contrats et des documents sociaux. Merci à nouveau à elle pour sa disponibilité.

Une formation en droit du travail a été dispensée en 2021 à l'ensemble des directeurs de centres et au Secrétaire Général, afin de leur permettre de bien appréhender ce domaine, primordial pour la crédibilité de notre association. Agents venus de la sphère publique, nous n'appréhendons pas toujours les spécificités du droit privé dans ce domaine.

Une formation en comptabilité a également été assurée pour les directeurs de centres de vacances. Elle n'a hélas pas produit les effets escomptés sur la qualité des remontées des documents par certaines structures. Nous avons donc réorienté cette formation vers des aspects plus pratiques lors du séminaire des directeurs qui s'est tenu en janvier 2022 au siège de Joinville-le-Pont.

Dans les centres de vacances, une attention particulière a été portée sur l'équilibre entre masse salariale et fréquentation saisonnière. Il n'est néanmoins pas toujours possible de s'adapter totalement, tant le marché du travail peut être complexe dans ce domaine saisonnier.

Au siège, le licenciement de **Stéphanie Larose** a permis de proposer le poste en interne à la promotion à **Elsa Hanchard** dont nous n'avons de

cesse de souligner les qualités humaines et professionnelles, qui a répondu favorablement au pied levé et dans des conditions difficiles. Nous tenons à souligner ici à nouveau la qualité de l'investissement d'Elsa sur son nouveau poste.

Afin de remplacer Elsa sur son poste, un recrutement a été effectué au mois d'août 2021. Hélas, après un peu plus de trois mois, ce contrat n'a pas été pérennisé durant la période d'essai. Un nouveau recrutement a donc été réalisé et **Sophie Cornillot**, salariée début janvier 2022, donne toute satisfaction. En outre, une réorganisation a eu lieu au 4ème étage, Marie ayant souhaité rejoindre le poste du fichier adhérents. Sophie évolue donc en qualité d'adjointe au poste de l'administration générale.

Comme évoqué supra, la nécessaire réorganisation du travail due à l'élection d'une nouvelle équipe au mois de juin 2021 a pu bouleverser les habitudes. Elle était pourtant indispensable et elle devra se poursuivre en 2022. Des entretiens individuels avec le personnel du siège permettront de discuter de ces modifications à venir, de fixer les objectifs et de recueillir les besoins en formation auprès de chacun de nos salariés. Si la formation représente un coût et du temps qui n'est pas consacré au travail du quotidien, nous devons surtout l'envisager comme un investissement dans le professionnalisme des salariés qui travaillent auprès de nous les élus, qui sommes de moins en moins nombreux en position de mise-à-disposition par l'administration.

10 ■ RECONQUÊTE ANASIENNE

Pour cette reconquête, qui a été débutée par les écoles de police, afin qu'aucun policier ne puisse en sortir sans connaître l'ANAS, nous avons entrepris un travail important pour tisser de façon plus fine encore notre maillage de délégués partout sur le territoire.

En amont de l'Assemblée Générale de juin 2021, plusieurs départements non-dotés de sections départementales ont été réveillés, avec l'aide de militants engagés sur ce sujet. Nous tenons à les remercier chaleureusement de leur investissement au service des valeurs anasiennes de Solidarité et de Fraternité. Des efforts seront encore nécessaires pour que notre maillage puisse encore être amélioré, même si beaucoup a déjà été fait. Plusieurs sections départementales renaîtront dès 2022, afin de parvenir à l'objectif d'être à nouveau présents partout. Les drames terribles qu'a encore connu notre profession début 2022 démontre l'importance du maillage anasien.

L'année 2022 devra également être l'occasion de la remise sur pied de la formation de nos délégués. Des démarches ont été entreprises dans ce sens et d'autres initiatives seront prises pour que nos délégués soient insérés dans le dispositif des sentinelles que le Ministère appelle de ses vœux, dans l'esprit des pairs-aidants présents au Canada. Merci à **Philippe Poggi** de son aide précieuse dans ce domaine.

Comme en 2020, nous nous sommes également tournés vers la réception de stagiaires, venus d'horizon très différents. Le siège et les centres en ont bénéficié, avec des réussites diverses. Il nous semble néanmoins important de donner leur chance à des jeunes qui sont péniblement à la recherche de stages en entreprise. En outre, une stagiaire assistante sociale a été recrutée pour 6 mois, afin d'effectuer cette période au sein des réseaux, plus particulièrement en charge du service secours.

Sous l'égide du Bureau National, un concours de pétanque a été lancé pour 2022 permettant à quelques sections départementales, outre leur réunion statutaire, d'organiser des activités ludiques pour les adhérents. Ce concours départemental sera vraisemblablement repris au niveau zonal puis national.

11 ■ MISSION D'ACCOMPAGNEMENT DES BLESSÉS

Après avoir longtemps appelé de nos vœux la mise en place de séjour de ressourcement pour les policiers blessés physiquement ou psychologiquement en service, nous ne pouvons que nous réjouir de la mise en place, par la Mission d'accompagnement des blessés (DRCPN/MAB), de ces séjours pour nos collègues.

Comment imaginer la mise en place de ces séjours sans que l'ANAS, acteur historique du social policier, n'y soit associée ? C'est la question à laquelle nous avons souhaité répondre, en tenant une réunion de travail à Treve-neuc sur le sujet. Le Docteur **Jean-Michel Lemasson**, MIR Ouest, nous a fait l'honneur de sa présence bienveillante. A l'issue de cette réunion, des contacts ont été pris avec la responsable de la MAB, afin d'envisager la tenue d'un séjour dans notre structure bretonne.

Notre centre des Côtes d'Armor accueillera donc, au mois de mars 2022, son premier séjour de cohésion organisé par la DRCPN. Nous ne pouvons que nous en réjouir et tout sera fait par Philippe, Floriane, Maud, Thierry et leur équipe, pour que nos collègues passent un très bon séjour.

12 ■ CPOM ET DIALOGUE DE GESTION

L'automne 2021 a été mis à contribution pour un travail important de réflexion et de proposition, dans le cadre de la renégociation de la Convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM). La convention 2019 – 2021 est en effet arrivée à échéance au 31 décembre et il convenait donc de présenter notre bilan et les perspectives d'avenir, afin d'obtenir les moyens indispensables pour les atteindre.

À l'heure où nous écrivons ce rapport, rien n'est encore figé dans le marbre, mais notre association a obtenu du Ministère des engagements pour l'avenir. Ainsi, les 3 postes de mis-à-disposition pour le Bureau National sont conservés. En revanche, seuls 2 postes sur 3 sont conservés au titre des réseaux : l'un au sein de notre établissement de santé ANAS Le Courbat et l'autre au siège de l'association.

En outre, des moyens nouveaux nous sont garantis en termes d'autorisations spéciales d'absence, pour faire fonctionner notre association sur le plan statutaire, mais également pour développer notre réseau de délégués susceptibles d'intervenir en matière de lutte contre le suicide. Nous entendons en effet retrouver notre place de leader dans ce domaine, par la formation des délégués notamment.

Sur le plan financier, les données ne sont pas encore figées au moment de la rédaction du présent rapport, mais des engagements importants ont été pris par le ministère, pour maintenir le niveau de subvention indispensable au fonctionnement de l'ANAS.

Il est important de garder à l'esprit que la CPOM nécessite de notre part un travail colossal, en matière de prospective d'une part, afin de justifier les moyens que nous sollicitons, puis en matière de compte-rendu d'autre part, puisqu'il nous est nécessaire d'expliquer ce que nous avons fait des moyens mis à notre disposition par le ministère de l'Intérieur, afin de remplir les objectifs qui nous sont fixés.

Les différents dialogues de gestion, réunion auxquelles participent le bureau national et au cours desquelles nous présentons nos bilans financiers et en termes d'action, sont des étapes importantes pour la crédibilité de notre association. Nous n'avons pas à rougir du travail accompli ces derniers mois en la matière et la reconduction des moyens humains et financiers prouve que le travail paye. Nous devons donc poursuivre ces efforts pour que l'ANAS retrouve ses lettres de noblesses dans toute la sphère du



social policier. Pour cela, toutes les bonnes volontés, toutes les idées et tous les savoir-faire doivent être mobilisés.

Il est également difficile, comme nous l'expliquons aux services du ministère de l'Intérieur, de tout mettre en chiffres, en statistiques. Ce que nous manions est en effet de la matière humaine et si celle-ci a à nos yeux la plus grande des valeurs, il n'est pas possible de lui donner un prix, comme à l'ensemble du bénévolat qui est d'ailleurs développé par nos sections départementales. Nous ne tenons néanmoins pas toujours à donner une publicité à nos actions, qui relèvent avant tout de notre grande tradition du devoir anisien.

13 ■ PRÉPARATION DE L'AG

Tous les ans, toutes les structures de l'association sont mises à contribution pour l'organisation de l'assemblée générale. Comme tous les secteurs du bureau national et des centres de vacances, secteurs de l'administration générale et de la trésorerie en tête, le secrétariat général n'échappe pas à cette mobilisation générale, pour la réussite de notre AG.

En 2021, grâce à la mobilisation de tous (centre, département, siège...), nous pouvons dire que l'assemblée générale de Trevenec a été une grande réussite. Nous avons donc choisi de retourner cette année encore dans les côtes d'Armor pour notre assemblée générale 2022.

14 ■ PROSPECTIVE SOCIALE

Le conseil d'administration qui s'est réuni lors de l'assemblée générale de Trevenec a choisi, sur proposition du nouveau président, de créer un poste de secrétaire national à la prospective sociale. C'est notre camarade **Philippe Poggi** qui a été élu et qui a pris en charge cette responsabilité importante en matière de réflexion pour l'avenir de l'ANAS. À l'issue de nombreux échanges avec le secrétariat général, une première réunion s'est déroulée au mois d'août, afin d'envisager la feuille de route de ce secteur.

Développement du réseau de délégués assurant la présence de l'ANAS dans les écoles de police, articulation avec les réseaux, dispositifs de prévention et de prise en charge des RPS et de lutte contre le suicide, développement de partenariats nouveaux, formation des délégués, réflexion sur le handicap, travail sur la relation police-population, sont autant de pistes qui ont été émises et présentées au bureau national.

Philippe, qui, rappelons-le, n'est pas mis-à-disposition à temps complet loin de là puisqu'il travaille en brigade de nuit puis de jour au commissariat de Provins (77), s'est engagé dans cette mission et a permis de faire avancer plusieurs dossiers importants.

Il a tout d'abord contribué à renouer des liens avec plusieurs associations partenaires comme VIES 37 (lutte contre le suicide), Raid Aventure (lire plus haut). Il a également permis l'accès à des formations dans le cadre de la prévention du suicide, avec des financements de l'ARS, à une formation relative à un nouveau protocole (SIX'C) de prise en charge dans l'urgence des traumatismes psychiques par les agents de terrain.

Philippe a également entrepris des démarches pour que l'ANAS participe au dispositif des TIG, par l'accueil de personnes qui auront des heures à effectuer dans ce domaine. Notre centre de Rivesaltes a été précurseur en la matière et cette démarche pourrait être étendue dans l'avenir.

L'ensemble de ce travail devra se poursuivre en 2022, afin de bénéficier au plus grand nombre de délégués sur l'ensemble du territoire. Nous comptons sur vous toutes et tous pour vous y investir pleinement.

15 ■ FORMATION DES DÉLÉGUÉS

Afin de regagner ses lettres de noblesse, l'ANAS se doit d'être présente sur l'ensemble du spectre du social policier (prise en charge sociale et psychologique). Pour cela, nous ne pouvons faire l'impasse sur l'indispensable professionnalisation de notre réseau de délégués partout sur le territoire national.

Pour cela, nous avons souhaité commencer par professionnaliser encore notre présence au sein de notre établissement de santé ANAS Le Courbat, par l'inscription de notre collègue **Delphine Galliot** à la formation préparant au Diplôme universitaire d'addictologie. Il s'agit d'une formation diplômante, gage de professionnalisme et de reconnaissance par l'équipe médicale de l'établissement. Vouloir bien faire ne suffit en effet pas. La volonté doit également se nourrir de connaissances. La prise en charge de nos collègues, l'écoute de leurs maux, cela ne peut pas s'improviser.

Par ailleurs, comme évoqué supra, sous l'impulsion de **Philippe Poggi**, des formations à la prévention du suicide ont pu être obtenues via l'association VIES 37. Celles-ci sont financées par l'ARS et sont ouvertes aux policiers. Cette démarche s'inscrit pleinement dans celle présentée par le ministère de l'Intérieur sur les sentinelles (principe des pairs-aidants utilisé au Canada), afin de mieux détecter les agents en souffrance et leur permettre une prise en charge adaptée.

Celles-ci devront être généralisées sur l'ensemble du territoire, via les ARS des différentes régions. Sous l'impulsion du secrétariat national à la prospective sociale, nos délégués devront pouvoir se former et travailler au service des policiers dans les services. Enfin, en ce qui concerne le protocole 6C évoqué supra, le bureau national a décidé d'une première formation début 2022, en priorité pour les délégués s'étant portés volontaires pour s'inscrire dans le dispositif des sentinelles. Nous examinerons ensuite la pertinence de ce dispositif semble-t-il très encourageant. Bien entendu, l'ANAS ne pourra pas soutenir l'ensemble de l'effort pour l'ensemble des agents. Si nous entendons former nos délégués, il faudra que notre administration envisage sérieusement le développement de ces stages, dès la formation initiale des fonctionnaires de tous grades.

16 ■ GESTION DU SIÈGE

Dans le cadre des nouvelles impulsions données par le président, suite à l'assemblée générale de juin 2021, la gestion du siège est désormais placée sous l'autorité d'un binôme formé par le secrétaire général et la responsable de l'administration générale. Ainsi, la gestion du personnel, l'organisation du travail, du planning et des agendas, le suivi des dossiers et la coordination des différents services est assurée au quotidien sous cette forme.

C'est ainsi qu'une réunion du siège a posé les bases de cette nouvelle organisation. Les salariés ont été responsabilisés sur les différents secteurs d'activité dont ils ont la charge, ainsi que les membres des réseaux qui, à la différence des salariés, relèvent d'une sphère militante nécessairement différente en terme d'organisation. Si cette nouvelle impulsion peut générer l'habituelle crainte du changement, chacun doit comprendre qu'elle est indispensable pour progresser vers plus d'efficacité. Des travaux sont également nécessaires, afin d'assurer l'entretien du bâtiment : mise aux normes électriques, éclairage, production d'eau chaude, entretien extérieur... Des premiers points ont été réalisés fin 2021, en matière électrique (mise aux normes de la cuisine du 3ème étage, éclairage de la cour et remise en service du portail), d'autres travaux seront envisagés en 2022. Dans les années à venir, l'entretien de la façade sera également nécessaire.

2 / LES CENTRES DE VACANCES

Comme l'an passé, il s'agit de présenter ici les éléments communs à l'ensemble des centres, pour l'année 2021. Chaque centre sera ensuite examiné individuellement, dans une partie propre, présentant les éléments marquants de l'année et quelques chiffres comparatifs.

1 ■ ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX DE LA SAISON 2021

Comme en 2020, l'année 2021 en général et la saison estivale en particulier ont été placées sous le signe de la pandémie et de ses conséquences en termes de fréquentation, mais également de prestations d'animation pour nos vacanciers. La présence de structures et de personnels dédiés à l'animation a néanmoins permis, là où c'était possible, de proposer des activités variées, auxquelles nos collègues ont largement adhéré. C'est notamment le cas en Bretagne, aux Moutiers-en-Retz, à Gujan-Mestras et à Hyères, ou des fonctionnaires mis-à-disposition ont pu d'investir pour faire des vacances de nos agents des moments inoubliables. Après un début de saison printanière perturbé par les mesures sanitaires et la crainte de contagion, la saison estivale a néanmoins permis une bonne fréquentation dans la plupart de nos centres et colonies de vacances, même si celle-ci est variable en fonction des sites.

La pandémie a nécessité la révision des protocoles établis en 2020, avec l'obligation de détention du pass sanitaire pour séjourner sur nos centres. Cette obligation a privé les plus récalcitrants de la possibilité de prendre des vacances dans nos centres, même si la plupart des habitués ou des nouveaux séjournant ont joué le jeu des tests ou de la vaccination. La problématique s'est également posée avec quelques salariés, mais tout est finalement très vite rentré dans l'ordre. Dans ce contexte, nous avons connu quelques cas de contamination, chez les directeurs, les salariés, les bénévoles et les vacanciers, sans déplorer de cas grave à notre connaissance.

2 ■ LES VISITES DU BUREAU DANS LES CENTRES ET COLONIE DE VACANCES

Encore cette année, les visites des membres du bureau national en général et du secrétariat général en particulier ont été nombreuses et variées. Suivi de chantiers de rénovation, rendez-vous avec les professionnels du bâtiment ou les différents prestataires, préparation ou déroulement de la saison estivale, ont été autant d'occasions pour nous de nous positionner aux côtés de nos directeurs et de leur personnel. Les déplacements ont été nombreux encore cette année, avant et après l'élection du nouveau BN.

Les visites estivales ont également permis de prendre contact avec les vacanciers et de recueillir leur ressenti sur les différents centres visités. Le président et le vice-président ont concentré leurs déplacements sur la façade Atlantique et la Bretagne, pendant que le secrétaire général et son adjoint ont réalisé une tournée estivale des centres du sud de la France, depuis Rivesaltes jusqu'à Cannes à la mi-août.

Encore cette année, l'engagement des bénévoles et des départements a été très apprécié dans différents centres de vacances. Il est d'ailleurs important de rappeler que l'appel au bénévolat est toujours de mise et que tous les savoir-faire peuvent être proposés à nos directeurs par des collègues retraités notamment.

3 ■ CRÉATION D'UN VIVIER DE DIRECTEURS POTENTIELS

Afin d'envisager la succession dans les centres où elle est ou sera nécessai-

re, le bureau national a décidé de recréer un vivier de potentiels directeurs pour nos structures.

C'est dans cet esprit qu'une note a été diffusée à l'ensemble des membres du conseil d'administration et des sections départementales, à charge pour nos militants de faire connaître l'existence de ce vivier et de repérer les éventuels compétences et talents dans ce domaine auprès de nos adhérents dans les services. Nous avons ainsi enregistré des candidatures venues de plusieurs sections. Celles-ci ont été prises en comptes et étudiées par le bureau national. Bien entendu, nous sommes également ouverts à examiner d'autres types de candidature, mais il est bien évident que les qualités particulières de nos militants, leur connaissance de l'histoire et des valeurs anasiennes, en font des candidats de choix.

4 ■ ÉMINAIRES DES DIRECTEURS

Un séminaire des directeurs s'est déroulé du 25 au 29 janvier 2021 à Joinville-le-Pont. Celui-ci a été l'occasion pour le secrétaire général et son adjoint de recueillir les éléments forts de la saison 2020, d'entendre les attentes des directeurs, de donner les directives et de fixer les objectifs pour la saison 2021 et d'assurer une formation en droit du travail et en comptabilité aux directeurs. Comme nous l'annoncions lors de ce séminaire, si nous entendons être exigeants vis-à-vis de nos directeurs, sur l'engagement desquels l'ANAS doit pouvoir compter, cela ne peut fonctionner que si la contrepartie est également valable. Nous sommes donc engagés dans ce sens auprès de nos camarades qui acceptent de travailler sans compter et dans des conditions parfois difficiles et incertaines pour l'avenir. Nous connaissons et mesurons leurs efforts. Cet engagement indispensable et partagé a été rappelé aux directeurs lors de l'installation de la nouvelle équipe à l'assemblée générale de Treveneuc en juin 2021.

Lors de nos échanges avec les directeurs au cours de ce séminaire, nous avons également insisté sur la nécessaire professionnalisation de notre fonctionnement. Il en va ainsi de la nécessité de disposer de véritables tableaux de bord pour piloter les centres.

De ce point de vue, nous avons poursuivi nos travaux sur la fiabilisation de notre outil informatique. L'application de réservation et de facturation a fait l'objet de nombreux échanges avec le professionnel chargé de son développement, il a encore montré ses limites durant la saison 2021. De nouveaux échanges ont eu lieu durant l'automne et l'hiver, afin de permettre la mise à disposition d'une formule adaptée pour la saison 2022.

Il faut rappeler que l'année 2021 a vu 2 de nos directeurs (Les Moutiers et Hyères) passer du statut de mis-à-disposition à celui de détaché sous contrat de droit privé. Cette mutation a nécessité de nombreux échanges avec le ministère, afin de sécuriser au maximum le statut de nos collègues. En 2022, ce sont 3 autres directeurs qui ont basculé sous ce nouveau statut (Treveneuc, Gujan-Mestras et Rivesaltes). A cela s'ajoute 3 directeurs qui sont des fonctionnaires retraités remplissant les fonctions de directeurs (Camiers, Fabregas et Cannes).

Durant l'intersaison, le bureau national a choisi de ne pas renouveler certains directeurs dans leur fonction, d'autres ont fait le choix de ne pas reconduire leur candidature pour la saison à venir. Nous assumons parfaitement et collectivement les décisions qui ont été prises, pour des raisons que nous ne détaillerons pas individuellement ici, mais à propos desquelles nous sommes ouverts au dialogue.

Un séminaire des directeurs a de nouveau été réuni fin janvier 2022. Il a été l'occasion d'accueillir de nouveaux directeurs à la tête des centres de Camiers, Treveneuc, Rivesaltes et Hyères. De nombreux échanges ont eu



lieu sur les sujets importants pour le fonctionnement des centres (instructions du bureau national, relations fournisseur, tarifs, inventaires, questionnaires de satisfaction...) et des formations ont été dispensées à nos collègues en matière de tenue des comptabilités et d'utilisation de notre solution de réservation et de facturation. Dans ces deux domaines, rigueur et disponibilité devront être au rendez-vous, pour démontrer le sérieux de notre association en matière de tenue des comptes et de bonne gestion.

5 ■ LES TRAVAUX DANS LES CENTRES : UN PLAN D'INVESTISSEMENT NÉCESSAIRE

Nous en avons tous conscience, nos centres ont besoin de travaux de rénovation, voire de réhabilitation pour certains, afin de pouvoir correspondre aux attentes de nos collègues. Ce plan de rénovation a débuté par notre centre de Gujan-Mestras, où l'abandon de chantier par l'entreprise chargée de ces rénovations a contraint le bureau national à diverses démarches, tout d'abord amiables puis aujourd'hui contentieuses. Les travaux ont repris début 2022 avec une autre entreprise, qui démontre un sérieux et un professionnalisme encourageants.

En ce qui concerne les centres de Hyères et des Moutiers, le bureau national avait opté pour une solution de « pavillons témoins ». Ainsi, deux bungalows ont été rénovés aux Moutiers, dont un PMR, donnant semble-t-il entière satisfaction aux vacanciers qui y ont séjourné. A Hyères en revanche, le studio et les deux chambres rénovés, s'ils ont globalement donné satisfaction, ont également fait l'objet de critiques sur la médiocre qualité des finitions. Ce choix s'est néanmoins montré intéressant, puisque nous allons pouvoir bénéficier de cette expérience, afin d'apporter des modifications plus fonctionnelles.

À Hyères, le choix s'est porté sur une poursuite des travaux en interne, avec le recrutement de notre camarade Jean-Noël THOMAS en qualité de directeur volant, sous le statut de retraité sous contrat. Notre camarade sera, hors saison, en charge des travaux de rénovation à Hyères, avec une équipe de bénévoles qui est en cours de constitution.

À Treveneuc, nos architectes, le bureau d'ingénierie et les bureaux d'étude ont rendu leur copie, qui a fait l'objet de plusieurs échanges avec le bureau national, pour réduire le coût de celui-ci notamment. Si nous nous faisons preuve de volontarisme, celui-ci doit néanmoins être adapté à nos besoins et à nos capacités d'investissement et de remboursement. La dernière version du projet devrait faire l'objet d'un dépôt de demande de permis de construire et d'aménager dans les semaines qui suivent la rédaction de ce rapport. Il reviendra ensuite à l'assemblée générale de débattre de cet investissement.

Parallèlement à ces investissements dans les centres précités, le secrétariat général a suivi l'ensemble des dossiers de travaux (qui seront davantage détaillés centre par centre infra), en relation avec les directeurs des différentes structures. Tout au long de l'année, les dépenses d'entretien et de travaux sont importantes, pour assurer de bonnes conditions d'accueil à nos vacanciers.

6 ■ COMPLEMENT DES AILES DE SAISON

Il s'agit là d'un objectif qui nous est fixé par l'administration dans le cadre de la CPOM, mais également par la nécessité de faire fonctionner nos centres le plus longtemps possible.

Pour cela, nous avons développé, dans le courant de l'année 2021, l'ouverture de nos centres vers les stages organisés par le ministère de l'Intérieur. Déjà utilisée à Cannes-la-Bocca pour les stages de tir, cette possibilité a été

élargie en Bretagne, par l'obtention de plusieurs séjours de formation. Ces derniers n'ont pas été reconduits à l'automne, semble-t-il pour des raisons budgétaires. Nous ne fermons néanmoins pas la porte et souhaitons travailler activement avec la direction de la formation sur le sujet.

Nous avons également échangé à plusieurs reprises avec la Mission d'accompagnement des blessés de la DRCPN, afin d'envisager la réalisation de séjour à Treveneuc. L'un d'entre eux est prévu à la fin du 1er trimestre 2022. En outre, toujours à Treveneuc, nous avons envisagé une convention avec la Ligue de l'enseignement, afin d'accueillir des séjours de formation au BAFA notamment. Cette démarche, qui assure un fonctionnement hors saison à notre structure, nous permettra de proposer, dès début 2022, aux agents du ministère de l'Intérieur, des formations à des prix très attractifs pour leurs enfants. Par ailleurs, nous avons également mis en place, pour les vacances d'automne, une vente flash à prix cassés pour nos centres de vacances. Cette démarche, diffusée à l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur, a rencontré une grande réussite, puisque la plupart des centres désignés ont affiché complet sur cette période. Il nous faudra poursuivre cette démarche, qui permet à des agents qui ne connaissaient pas l'ANAS de séjourner dans nos centres et de découvrir l'action de notre association.

7 ■ PERSPECTIVES POUR LA SAISON À VENIR

Dès l'assemblée générale 2021, la nouvelle équipe s'est mise au travail, afin de réaliser un état des lieux de la situation et de prendre les décisions qui s'imposaient. Les directeurs ont été destinataires de plusieurs notes, présentant les objectifs et les règles de fonctionnement que nous entendions impulser dans nos centres et dans les relations avec le bureau national. L'ensemble de ces écrits étaient destinés à poser nos exigences en termes de rigueur de gestion, de sécurité, de qualité d'accueil des vacanciers et d'initiative de la part des directeurs pour développer leur structure.

En 2022, plusieurs centres ont connu une succession à leur direction. C'est le cas à Camiers, où **Yves Eluecque** a succédé à **José Mianne**, en Bretagne, où **Philippe Bousson** a pris la direction du centre en remplacement de **Cédric Gosselin**, à Rivesaltes où **Olivier Nicodeme** succède à **Eric Rolando** et à Hyères, où **Frédéric Guérin** est désormais directeur, en remplacement de **Christophe Demarquoy**.

Bien entendu, nous souhaitons bon vents aux anciens directeurs partis vers de nouvelles aventures professionnelles ou une retraite bien méritée et la bienvenue à nos nouveaux qui découvrent les structures dont ils auront la charge. Outre la reconduction des ventes flash durant les vacances scolaires de printemps et d'automne, le bureau national a impulsé une démarche pour réaliser des aires de camping-cars là où c'était possible, les travaux sont en cours et ces aires devraient être disponibles pour la saison à Gujan-Mestras et les Moutiers-en-Retz. Deux autres sont envisagées à Treveneuc et Rivesaltes.

8 ■ ÉTAT DESCRIPTIF CENTRE PAR CENTRE

Difficile de passer outre l'aspect répétitif qui consiste à rendre compte de l'activité des centres de vacances. Il s'agit pourtant d'un exercice indispensable pour faire état de la vie des centres de vacances et pour tracer des perspectives sur le long terme. C'est ce qui a conduit le secrétariat général, dès l'année dernière, à ajouter un cohorte d'éléments chiffrés, qui permettent de disposer des éléments essentiels. Tout ne peut évidemment pas se traduire en chiffre, tant l'aspect humain est également important. Comme nous le rappelions l'année dernière, la réussite d'une saison est faite d'un ensemble de critères plus ou moins importants.



ARCACHON-GUJAN-MESTRAS

Le centre d'Arcachon – Gujan-Mestras propose à la location 79 bungalows de 2 à 6 personnes, pour une capacité d'accueil de 348 couchages, ainsi que des emplacements de camping. Trois mobil-homes, donnés par la CDAS 33, ont également été installés et raccordés aux réseaux.

Laurent JANOT en assure la direction, assisté de deux salariés en CDI et de plusieurs saisonniers.



Le plan d'investissement dont a bénéficié ce centre est toujours en cours de réalisation. Les 45 bungalows situés côté réception ont été terminés intérieurement ou presque. Reste la finition des toitures et les pergolas à poser, l'ensemble des matériaux ont été acquis. Les peintures extérieures ont été réalisées en interne par le directeur et le personnel du centre. Côté piscine, seuls 4 bungalows ont été commencés et ne pourront pas être terminés immédiatement.

Le chantier s'est en effet arrêté fin 2020 pour les vacances des ouvriers et il devait reprendre début 2021. L'entreprise a finalement abandonné celui-ci et contraint l'ANAS à une procédure au contentieux. Une expertise judiciaire a été décidée par le juge des référés, elle devrait se dérouler prochainement.

Une autre entreprise a été mandatée pour reprendre le chantier. Entre 8 et 11 bungalows devraient être réalisés pour la saison 2022 et le chantier pourrait être terminé à l'automne ou l'hiver prochain. La solution retenue a été de conserver les structures sans agrandissement et de les cloisonner différemment, tout en assurant une rénovation complète sur le modèle de ce qui est proposé en mobil-home.

En amont de la saison 2021, des travaux importants ont tout de même pu avoir lieu. Ainsi, les pompes à chaleur de la piscine ont été changées, un nouvel engin d'entretien plus adapté au terrain a été acquis, les élagages de sécurité ont été réalisés, les extincteurs ont été renouvelés,



le terrain multisport a été totalement réhabilité, le ballon d'eau chaude du camping a été renouvelé. Laurent a également installé un espace de remise en forme très apprécié. Ces investissements représentent une enveloppe totale de près de 100.000 €.

La saison 2021 a été bien remplie pour notre centre, qui connaît un résultat encourageant. Les ailes de saisons sont également occupées par des stages et autres séjours qui permettent d'améliorer le taux d'occupation. Le renfort de notre camarade Tayeb pour l'animation sportive a permis de développer l'offre de loisir sur le centre, ce qui a été très apprécié par les vacanciers. Le centre bénéficie également d'un investissement bénévole important de la part de nos camarades.

Les résultats de l'exercice sont satisfaisants, dans le contexte. Le résultat net comptable est en hausse de près de 40 000 € par rapport à 2020. La production vendue est en hausse de 25 %, alors que la masse salariale reste globalement stable.

Pour la saison 2022, outre les bungalows évoqués ci-dessus en rénovation, le centre bénéficiera d'une aire et d'emplacements pour les camping-cars. En outre, la création d'un parc résidentiel de loisir a été mis en chantier et nous n'attendons plus que les autorisations municipales pour en débiter l'exploitation. Il permettra à des collègues de disposer d'une parcelle en location pour y poser leur mobil-home. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES : ARCACHON-GUJAN-MESTRAS

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	49 430 €	64 681 €	59 317 €	79 563 €	69 491 €	107 330 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	503 793 €	527 255 €	503 788 €	632 068 €

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	153 244 €	133 883 €	99 747 €	97 809 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt 1	Emprunt 2
Montant des emprunts	1 500 000 €	620 000 €
Capital restant du	1 397 820 €	292 906 €
Echéance mensuelle	2 283 €	7 549 €
Echéance annuelle	27 394 €	90 944 €
Fin de plan	2038	2025



CANNES-LA-BOCCA

Notre centre de vacances de Cannes-la-Bocca propose des locations en bungalows (38 structures) de 4 à 6 places, dans un espace urbain, mais bien arboré. La capacité d'accueil maximale est donc de 190 places environ, en composition maximale. Il comprend également un foyer bar, un atelier, le pavillon occupé par le directeur et un terrain pour le moment inexploité à l'arrière. **Pierre KACZMAREK** en assure la direction.



Les bungalows sont bien conçus, présentant au moins une chambre individuelle pour les structures de 2/4 places et deux chambres pour les logements de 4/6 places. Ils sont tous climatisés. La plupart réclament néanmoins des investissements en rénovation, notamment au niveau des cuisines et des salles d'eau. Le directeur a débuté la rénovation de plusieurs cuisines, mais le fait qu'il soit seul à l'exploitation de ce centre ne lui facilite pas la tâche.

Durant l'année 2021, des investissements importants ont été nécessaires pour la rénovation et l'entretien des climatisations, la rénovation de cuisines hors d'âge et un élagage de sécurité qui devra être poursuivi en vue de la saison prochaine. Les machines à laver le linge, destinées aux occupants des bungalows, ont été renouvelées dans le cadre d'un nouveau contrat. Ce centre fait partie de nos trois structures dirigées par un collègue retraité. Celui-ci a pu bénéficier de plusieurs remplacements durant l'année, par des collègues bénévoles. Merci en cela à **Philippe**

Maggiore, Frédéric Guérin et Bruno Viers, qui ont donné de leur temps pour remplacer Pierre durant ses vacances.

Notre centre a également fonctionné grâce aux stages FTSI et autres, ainsi qu'avec de l'hébergement provisoire, pour des collègues en situation sociale difficile. Il est donc nécessaire de poursuivre l'orientation de ce centre vers une structure de vacances. Pour cela, un embellissement est nécessaire, ainsi que la remise au goût du jour des bungalows, dont certains sont aujourd'hui fermés à la location.

Après une perte importante en 2020, les résultats 2021 sont encourageants. La production vendue progresse de façon non négligeable et le résultat est cette année excédentaire. Le résultat est néanmoins diminué par la régularisation de pertes anciennes jusqu'ici provisionné en produit à recevoir. ▲



▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	91 936 €	40 204 €	57 409 €	20 865 €	-58 828 €	12 830 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	254 249 €	215 991 €	122 015 €	261 776 €

TAUX D'ENDETTEMENT

Montant des emprunts	Emprunt
	néant

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	0	0	1 534 €	17 781 €



CAMIERS

Situé dans le département du Pas-de-Calais, à quelques kilomètres du Touquet, le centre de Camiers comprend des hébergements en mobil-homes (7), des emplacements de camping (46), ainsi que des appartements (2), dont un accessible aux personnes à mobilité réduite, dans un espace verdoyant agréable.

Yves ELUECQUE en assure la direction.



La taille modeste du centre ne permet pas, en l'état du fonctionnement de ce dernier, d'envisager de salarier une personne d'entretien. Elle ne doit néanmoins pas faire oublier l'important travail à y réaliser en matière d'entretien des espaces verts.

José Mianne remplissait les fonctions de directeur du centre comptant sur des bénévoles, qui lui ont apporté une aide très appréciée tout au long de l'année, confirmant le sens aigu de la solidarité et de la fraternité dans les Haut-de-France. En amont de la saison une remise en peinture de la salle polyvalente a été assurée par ces camarades, avec l'intervention, tout aussi bénévole, d'un artiste qui a peint une belle fresque sur un des murs.

Le début de la saison estivale a permis au directeur d'organiser les habituels barbecues en direction des vacanciers, dans le respect des mesures sanitaires. Des lotos et autres tombolas ont également été organisés.

La saison 2021 a néanmoins confirmé la désaffection des vacanciers pour ce centre, qui nécessite des investissements en rénovation pour retrouver une attractivité. Les problèmes de normes électriques ont contraint le bureau national à fermer le centre par anticipation fin septembre, afin d'y



prévoir les travaux indispensables.

Les résultats de l'exercice sont évidemment décevants, avec un résultat négatif pour la deuxième année consécutive, une production vendue stable et des charges de personnel en augmentation.

Le bureau national a décidé, en outre, de ne pas reconduire **José Mianne** à la direction du centre pour l'année 2022. **Yves Eluecque** lui succède et nous lui souhaitons une pleine réussite dans ses nouvelles fonctions. Il s'est mis sans tarder au travail et pourra compter sur l'aide des bénévoles.

L'intersaison a été mise à profit pour réaliser des devis auprès de plusieurs entreprises, afin de remettre l'installation aux normes, suite au diagnostic réalisé en la matière. Par ailleurs, le chiffrage de la rénovation des blocs sanitaires a été réalisé. En outre, le toit de la remise arrière du bureau sera rénové, afin de réparer les fuites. Le bureau national et le conseil d'administration ont validé la réalisation de ces travaux indispensables pour relancer ce centre de vacances. Ce sont 100 000 € d'investissements qui seront réalisés en amont de la saison 2022 pour ce centre, qui en avait tant besoin. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	-9 545 €	-8 604 €	6 829 €	3 064 €	-12 924 €	-22 906 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	95 089 €	101 032 €	70 613 €	70 359 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Montant des emprunts	néant

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	12 475 €	14 767 €	1 662 €	18 241 €



FABREGAS

Comme rappelé dans notre rapport l'année passée, les terrains qui constituent le centre de Fabregas, sur la commune de La-Seyne-sur-Mer, ont été acquis en 2018, après plusieurs années de contentieux avec le propriétaire. La société SOTREVE a été retenue pour y réaliser les travaux d'aménagement, débutés à la fin de l'été 2020 et terminés au printemps 2021, permettant l'implantation des 30 mobil-homes 4 et 6 places et l'aménagement du bâtiment d'accueil.

Daniel ZUIN assure la direction du centre.



Le retard du raccordement électrique a repoussé la date d'ouverture du centre, qui a néanmoins pu être inauguré début juin 2021, en présence du bureau national, de membres du CA, des élus et partenaires locaux. Un gros travail de plantation a été réalisé par un professionnel en amont de la saison, afin d'insérer parfaitement le centre dans le paysage. Ce travail devra d'ailleurs être poursuivi de façon progressive. Les arbres implantés sur le terrain ont souffert des travaux de terrassement et certains devront être abattus car ils représentent un danger. Un travail de replantation devra donc être réalisé en zone verte. Cette dernière pourra d'ailleurs faire l'objet d'une révision, dans le cadre du PLUI, afin de redonner une cohérence à l'ensemble.

Le bureau national a par ailleurs pris la décision de licencier le directeur du centre, en amont de la saison 2021. Un appel a été lancé et le département du Var a répondu favorablement, en nous trouvant deux collègues prêts à relever le défi. Nous tenons ici à nouveau à remercier chaleureusement **Daniel Zuin** et **Michel Fiol**, sans qui l'inauguration, l'ouverture et la tenue de ce centre n'auraient jamais pu avoir lieu pour cette saison 2021. Avec l'aide de leurs épouses, ils ont réalisé un travail remarquable et particulièrement fatiguant pour que nos collègues puissent passer de bonnes vacances. Les retours des vacanciers ont été unanimement positifs, saluant le travail, la qualité de l'accueil et la bonne humeur de nos deux camarades.

Un travail est toujours en cours avec la mairie de La-Seyne-sur-Mer en ce qui concerne l'implantation des terrasses et des mobil-homes suite à un contrôle de la police de l'environnement et de l'existence d'un arrêté préfectoral méconnu de notre architecte. D'autre part, les climatiseurs vieillissants de plusieurs mobil-homes seront à remplacer.



Pour une première saison débutée fin juin, après plusieurs années de fermeture, le centre a connu un succès déjà intéressant de la part des vacanciers. Nous ne doutons pas que le bouche à oreille fonctionnera, afin d'assurer une bonne fréquentation, dans une région où il fait bon vivre, des vacances de Pâques à celles d'automne. Un accent sera mis sur l'animation du centre en cette saison 2022, avec appel à des prestataires extérieurs notamment.

La structure devra désormais assumer le remboursement de l'emprunt contracté en 2018. Celui-ci était jusqu'ici assumé par le siège.

Le résultat de ce centre est légèrement déficitaire, sur une première année d'exploitation durant laquelle il aura eu à connaître une saison tronquée et des charges importantes avant l'ouverture au public. Les chiffres en question ne sont donc pas très significatifs et il faudra examiner ceux de 2021 en année pleine et à pleine charge d'emprunt pour pouvoir se faire une idée de la rentabilité de ce centre. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	-115 923 €	-48 848 €	-80 765 €	-51 783 €	-58 828 €	-2 051 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	0	0	0	87 875 €

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	0	0	1 734 €	23 191 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Montant des emprunts	1 506 005 €
Capital restant du	1 382 460 €
Echéance mensuelle	9 705 €
Echéance annuelle	116 462 €
Fin de plan	2035



HYÈRES

Notre centre de Hyères, dans le Var, est idéalement situé à La Capte, sur la presqu'île de Gien. Il comprend une partie hôtelière de 28 chambres et un restaurant, ainsi qu'une partie studios. L'ensemble du complexe donne directement sur la plage. **Christophe DEMARQUOY** assurait la direction du centre depuis 2014, assisté de son épouse Mélanie et d'une équipe de salariés. C'est aujourd'hui **Frédéric GUÉRIN** qui en assure la direction.



En amont de la saison 2021, plusieurs investissements ont été réalisés pour ce centre. Outre la rénovation de la toiture et de la salle d'eau du pavillon du directeur, évoquée dans notre précédent rapport, le centre a bénéficié de la rénovation d'un studio et de deux chambres d'hôtel, au titre des pavillons témoins. Si ces structures ont donné globalement satisfaction, des problèmes de finition ont été relevés, excluant de renouveler l'expérience avec la société retenue. Le centre a également bénéficié du renouvellement de son véhicule. Enfin l'ensemble des canapés lits des studios situés à l'étage a été renouvelé.

Nous avons eu la joie d'accueillir sur notre centre le stage de préparation de la saison estivale pour nos camarades MNS CRS sur la Zone Sud au mois de juin. Ces collègues découvraient pour certains l'existence de notre centre de vacances et se sont dits ravis de pouvoir effectuer ce regroupement au sein d'une structure appartenant à une association créée par des CRS.

Notre centre a connu une belle fréquentation durant l'été 2021, sans néanmoins revenir aux chiffres antérieurs à la crise du Covid. La production vendue augmente, mais n'atteint pas les chiffres de 2019 et les charges de personnel sont en augmentation importante. Le résultat net comptable est néanmoins satisfaisant.

Conformément à la volonté du président et du bureau national de décentraliser nos réunions au sein des centres de vacances, la structure de Hyères a reçu, fin 2021, la réunion du conseil d'administration de l'association. Les adminis-



trateurs ont ainsi pu constater, pour ceux qui ne le connaissaient pas, les points forts et les faiblesses de ce centre.

En vue de la saison 2022, comme évoqué dans la 1ère partie de ce rapport, notre centre sera destinataire d'investissements importants. Ainsi, 3 ou 4 studios bénéficieront d'une restructuration complète en amont de la saison. La cuisine du restaurant fera également l'objet d'importants travaux de mise aux normes. Enfin, le système de climatisation, élément essentiel dans le sud de la France sera révisé intégralement. Une unité dans le réfectoire sera également remplacée.

Notre camarade **Christophe Demarquoy** n'a pas souhaité poursuivre sa mission durant la saison 2022, sollicitant son retour en service actif. Nous lui souhaitons, ainsi qu'à son épouse Mélanie, une bonne continuation. C'est **Frédéric Guérin** qui a pris ses fonctions de directeurs au mois de janvier, en amont de sa nomination officielle au 1er mars. Il a pu bénéficier de l'aide de notre camarade **Bruno Viers**, qui est venu passer plusieurs semaines sur le centre, afin d'aider Frédéric à prendre ses marques dans une structure qui a bien besoin d'entretien et de rénovation. Frédéric sait pouvoir compter sur de nombreux bénévoles qui se sont manifestés pour apporter leur pierre à l'édifice, afin de faire de la saison 2022 une grande réussite.

Cette structure a, en effet, d'importantes marges de progression, notamment dans le domaine de la restauration, en saison mais aussi hors saison. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	41 792 €	53 226 €	108 020 €	136 552 €	29 438 €	110 387 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	552 676 €	538 763 €	370 121 €	459 111 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Montant des emprunts	néant

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	153 767 €	128 109 €	124 802 €	187 379 €



LES-MOUTIERS-EN-RETZ

Le centre des Moutiers est situé en Loire-Atlantique, à 800 mètres de l'océan, sur un terrain arboré de 12 hectares, comprenant deux étangs et un enclos réservés à quelques animaux pour le bonheur des petits et grands. Il propose 40 bungalows de 4/6 personnes, dont 2 accessibles PMR, 12 chalets en bois et 95 emplacements de camping disposant de 2 blocs sanitaires.

Le centre dispose également de l'Hacienda, comprenant le bar/snack et une salle de convivialité, ainsi qu'un barnum susceptible d'accueillir 150 personnes. Ces deux salles sont proposées à la location hors saison. Bien entendu, cette année, toutes ces locations ont été annulées eu égard à la pandémie de Sars-Cov-2.



Philippe Durand et Violetta accueillent les vacanciers toute l'année et nous nous réjouissons de les voir prolonger leur investissement une saison supplémentaire... à minima. Ce centre est particulièrement dynamique en matière d'animations proposées aux vacanciers (animations enfants, concours de pétanque, fléchettes, loto, tournoi de foot, volley, basket, soirées dansantes...). Des sorties en catamaran, négociées auprès d'un prestataire, sont également proposées. Les randonnées à cheval au centre équestre des Moutiers, mais aussi les visites des marais salants, ont encore rencontré un grand succès durant la saison 2021.

L'importante superficie du centre nécessite un gros travail d'entretien en et hors saison, avec l'emploi d'un personnel spécifiquement dédié à ce travail. Le titulaire du poste a quitté ses fonctions dans le cadre d'une rupture conventionnelle, à l'issue d'un arrêt de maladie. Un nouveau salarié a pu être recruté en CDD, puis en CDI, pour procéder à son remplacement. Une salariée est également employée à temps plein pour le ménage. Le centre bénéficie enfin de salariés saisonniers, pour l'animation.

La piscine du centre, vouée à la destruction, n'a pas été ouverte durant la saison 2021. La décision de justice, intervenue en première instance après cinq années de procédure, a donné droit à nos demandes en ce qui concerne la société, mais elle ne condamne ni l'assureur ni le responsable du chantier. L'ANAS envisage donc d'interjeter appel de la décision.

Cette année, de nouveaux travaux d'élagage de sécurité ont eu lieu sur notre centre. Ils sont indispensables au regard des arbres remarquables

qui se sont développés sur le terrain. Par ailleurs, deux bungalows ont été totalement rénovés sur la base de pavillons témoins. Ils ont été appréciés par les vacanciers qui y ont séjourné cette année. L'ensemble des couvertures ont été remplacées par des couettes et les oreillers ont également été changés. Enfin, la toiture du sanitaire camping, qui en avait bien besoin, a été totalement rénovée. Elle doit faire l'objet de finitions début 2022.

Les résultats comptables sont en nette amélioration, même si le résultat du centre reste déficitaire cette année. La production vendue connaît une belle progression. On note néanmoins une forte hausse des charges de personnel sur cette année.

La charge de l'emprunt continue à peser sur le centre, malgré les défaillances et la fermeture de cette installation. Elle s'éteindra dans le courant de l'année 2022. Le conseil d'administration a voté, suite à la dernière assemblée générale qui avait elle-même validé le plan d'investissement, sur le projet de construction d'une nouvelle piscine, d'une salle polyvalente, la rénovation intérieure du sanitaire camping et la réalisation d'un parc résidentiel de loisirs où des collègues pourront louer des parcelles afin d'y poser leur mobil-home.

L'achat du terrain à la MGP, lancé il y a plus d'un an maintenant, pourra être finalisé dans les prochaines semaines, après l'abandon du dossier par notre précédent notaire. La signature du compromis est prévue au mois d'avril et la vente définitive dans les semaines suivantes. L'aire de camping-cars, finalement réalisé à côté de l'ancienne piscine, devrait être opérationnelle pour la saison 2022. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	41 243 €	17 191 €	-26 759 €	-29 875 €	-64 770 €	-24 275 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	308 203 €	291 675 €	141 498 €	234 357 €

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	100 650 €	79 321 €	51 024 €	140 815 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Montant des emprunts	350 000 €
Capital restant du	7 782 €
Echéance mensuelle	1 952 €
Echéance annuelle	23 420 €
Fin de plan	2022



TRÉVENEUC

Notre centre de Tréveneuc est, pour celles et ceux qui le connaissent ou le découvrent, un des joyaux de l'association. Situé dans les Côtes-d'Armor, dans un espace sauvage de bord de mer, le centre offre une situation exceptionnelle. Les possibilités de séjour sont variées, entre bungalows, mobil-homes ou emplacements de camping, sur un site magnifique.

Cédric GOSSELIN effectuait, en 2021, sa deuxième saison sur site. Il a assuré la direction du centre, ainsi que celle du Bretania à Saint-Quay-Portrieux, assisté de **Dominique NOWAK**, en charge de l'accueil à l'année et de **Philippe BOUSSION** (photo ci-contre), durant la saison estivale. Ce dernier a été particulièrement actif dans de nombreux domaines, notamment en matière d'animation du centre et de communication.



Le centre compte également deux salariés en CDI, **Floriane** à la direction de la colonie de vacances en été, polyvalente sur le reste de l'année et **Thierry**, chargé de l'entretien. Ces salariés restent néanmoins polyvalents et assurent des tâches diverses et variées en fonction des besoins. Au surplus, des personnels en CDD sont recrutés en fonction de l'occupation du centre et de la colonie.

Côté travaux, les arbres du centre ont été élagués pour des raisons de sécurité, et le centre a été doté d'une épaveuse, ce qui ne relève pas du luxe au regard de l'étendue du site. Par ailleurs, la cuisine a également bénéficié d'investissements importants, aux fins de remise aux normes et d'exploitation plus large.

Malgré la situation sanitaire, le centre a pu obtenir plusieurs stages police sur le premier semestre. Par ailleurs, plusieurs autres groupes ont pu séjourner sur le centre pour des formations ou des séjours divers. L'ensemble de ces opportunités a occasionné une fréquentation en hausse sur les périodes habituellement plus creuses.

Le centre a également accueilli, au mois de juin dernier, notre assemblée générale nationale, qui a été une belle réussite, grâce à l'engagement de tous. Le personnel du siège, celui du centre et les camarades du département n'ont pas ménagé leurs efforts pour que ce moment soit exceptionnel.

Encore merci à toute cette équipe pour cette mobilisation sans faille.

La saison estivale a encore permis une bonne fréquentation. Le développement de la capacité d'accueil de ce centre devra permettre d'élever encore le volume d'occupation, afin d'assurer de meilleurs résultats. C'est le sens du projet d'investissement envisagé sur cette structure, projet pour lequel les architectes ont rendu leur copie.

Sur le plan comptable, le résultat est en nette amélioration, même s'il reste globalement déficitaire. La production vendue est en nette augmentation et les charges de personnel augmentent également.

Les locaux du Bec-de-Vir, uniquement utilisés pour les repas de la colonie de vacances et des groupes, ainsi que pour sa salle au premier étage, ont également fait l'objet d'une attention durant l'année 2021. La possibilité d'installer un professionnel en location gérance, évoquée l'année dernière, a été quelque peu perturbée et retardée, mais elle a été remise sur le métier, en relation avec notre nouveau cabinet d'avocat et celui du professionnel intéressé par la démarche. Le projet de convention de location gérance, lié à une convention de fourniture de service, a été construit et doit être soumis à notre interlocuteur dans le courant du mois de mars. ▲



▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	91 936 €	40 204 €	57 409 €	20 865 €	-58 828 €	12 830 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	254 249 €	215 991 €	122 015 €	261 776 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Montant des emprunts	néant

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	0	0	1 534 €	17 781 €



BRETANIA - SAINT-QUAY

Situé en plein cœur de Saint-Quay-Portrieux, à proximité immédiate de la plage de la Comtesse, non loin des commerces et du port, notre centre dispose de 17 appartements, allant du studio 2 places à des logements de 4 à 6 places, meublés et équipés. Certains logements disposent d'une terrasse et d'une vue mer imprenable. Une terrasse commune est également disponible au troisième étage du bâtiment.



Le Bretania fait le bonheur de nombreux adhérents, par sa position exceptionnelle. Le taux d'occupation de ce centre a été bon en saison, mais également en arrière-saison, qui est toujours très appréciée.

Des remarques nous ont néanmoins été formulées à propos de ce centre, en matière d'entretien, de présence d'humidité, des travaux et une attention particulière sont donc nécessaires dans ce domaine. La question des pompes de relevage du sous-sol a été réglée, mais il nous reste à traiter le problème de panne de VMC et d'humidité dans un des murs du bâtiment. Le chiffrage de ces travaux est en cours et ces derniers devront être réalisés dans le courant de l'année 2022.

La présence de **Gigi**, bénévole durant toute la saison 2021, a été d'une

grande aide, que ce soit pour l'accueil des vacanciers ou l'entretien des locaux. Son engagement a représenté une plus-value indéniable pour notre centre et nous remercions chaleureusement Gigi de sa disponibilité et de sa gentillesse.

Les résultats comptables sont positifs ces dernières années, comme c'est encore le cas en 2021, avec une production vendue en hausse. Le bureau national a été une nouvelle fois plus attentif à l'imputation comptable des dépenses, dont certaines pesaient sur le centre de Treveneuc. Ainsi, les charges de personnel ont cette année encore été ventilées entre Treveneuc et le Bretania, afin de donner une image plus fidèle des résultats de l'exercice. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	18469 €	12 038 €	18 355 €	4 577 €	3 340 €	18 313 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	53 732 €	46 600 €	51 328 €	68 979 €

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	0	0	10 000 €	20 000 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Capital restant du	5 652 €
Fin de plan	2022



RIVESALTES

Le centre de Rivesaltes est implanté sur 3 hectares. Une moitié est occupée par le camping, l'autre moitié étant dévolue à la colonie de vacances. Le camping compte 58 emplacements, dont 21 sont occupés par des mobil-homes.

Eric ROLANDO est le directeur du camping depuis 2009.



Durant l'année 2021, nous avons suivi la procédure qui a abouti à la transmission des baux de la colonie de vacances des structures ADASP et Neige et Soleil vers l'ANAS. Les conseils d'administration respectifs ont émis un avis favorable à cette procédure et le maire de Rivesaltes, que nous avons rencontré dans le cadre de ce dossier, a émis un avis favorable, confirmé par une délibération du conseil municipal. La mairie a, en outre, pour la deuxième année consécutive de crise du Covid, accordé un dégrèvement sur le loyer du terrain de camping. Nous avons bien entendu remercié le premier magistrat de cette commune pour ce geste.

Après une année 2020 difficile, le centre renoue avec les bénéfiques. La production vendue n'est pas revenue à ce qu'elle était avant la crise du Covid, mais elle connaît néanmoins un bond important. Dans le même temps, les charges de personnel sont contenues.

Eric Rolando a quitté ses fonctions de directeur de centre pour faire valoir ses droits à la retraite. Nous lui souhaitons bon vent pour la suite, tout en sachant qu'il ne sera jamais bien loin pour nous régaler de ses spécialités. **Olivier Nicodeme** (photo ci-dessus) a été choisi par le bureau

national pour reprendre ce poste, il a pris ses fonctions début janvier au centre et nous lui souhaitons une pleine réussite dans son travail. Comme tous nos centres ou presque, celui de Rivesaltes a besoin de

travaux d'entretien et d'amélioration. Le logement du directeur a fait l'objet de travaux de rénovation, d'autres seront encore nécessaires. Par ailleurs, l'offre de vacances pourra y être développée, par l'apport de mobil-homes supplémentaires, ainsi que par la réalisation d'une aire de camping-cars avec ses emplacements. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	41 359 €	30 724 €	46 895 €	30 412 €	-5 655 €	22 736 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	322 690 €	286 958 €	198 764 €	276 196 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Montant des emprunts	néant

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	100 650	88 687	64 496 €	74 869 €



COLONIE DE VACANCES DE RIVESALTES

La colonie se déroule sur notre centre de Rivesaltes, sur la partie du terrain qui lui est dévolue et dont les baux ont été transférés au nom de l'ANAS. Les locaux de la colonie sont également investis par le centre de vacances, pour les groupes qui y séjournent hors saison. La structure a fait l'objet de travaux avant la saison 2021.

Les trois chauffe-eau à gaz ont été remplacés, permettant des économies d'énergie pour le centre. La salle polyvalente a été repeinte par la directrice et son adjoint, ainsi que l'infirmerie.

Laura et Cyril ont dirigé la colonie 2021, qui a connu une belle fréquentation cette année, après une année 2020 perturbée par la crise sanitaire. Les enfants ont été très satisfaits de leur séjour en colonie. Comme évoqué l'année dernière, nous avons choisi de louer un minibus supplémentaire cette année, afin de faciliter les déplacements des différents groupes.

Pour rappel, la structure peut accueillir 70 enfants par cession, dont trois en situation de handicap. Durant la saison estivale, 3 cessions de 15 jours sont organisées. De nombreuses activités sont proposées aux enfants : canyoning, rafting, hydrospeed, water jump, équitation, paintball, activités manuelles, veillées à thème, spectacle, mais également des sorties culturelles (sites historiques, parc zoologique...). Les prestations extérieures sont modifiées d'années en années, afin de varier les plaisirs des enfants, donc certains reviennent de façon régulière.

Pour la deuxième année consécutive, nous avons construit un projet de colonie d'hiver, mais la crise sanitaire nous a contraint à annuler les deux sessions programmées. De nombreux parents se sont montrés intéressés

par la démarche (70 demandes de dossier), mais l'incertitude sur la situation ne leur a pas permis de confirmer ces inscriptions. Nous ne désespérons pas de pouvoir mener à bien ce projet l'hiver prochain.

Suite à des difficultés personnelles et à des problèmes de gestion, Laura ne sera pas reconduite dans ses fonctions de directrice de la colonie de vacances cette année. Un nouveau collègue y prendra ses fonctions, avec Cyril pour adjoint. Nous leur souhaitons plein de belles réussites à la tête de cette structure, pour que les enfants de nos collègues puissent revenir à la maison la tête pleine de souvenirs inoubliables. ▲

EFFECTIFS PAR CESSIIONS

	Cession 1	Cession 2	Cession 3
Effectif 2019	48	67	58
Effectif 2020	46	42	41
Effectif 2021	69	66	70



COLONIE DE VACANCES DE TRÉVENEUC

La colonie de Tréveneuc est adossée à notre centre de vacances, qui peut bénéficier des locaux hors saison, pour y accueillir des groupes divers. En 2021, **Floriane CAMUS** (photo ci-contre) faisait son retour à la tête de la colonie, accompagnée de son adjointe **Raphaëlle ZIEGLER**.



Cette année la session cirque (SRIAS Bretagne) a connu une belle fréquentation. En revanche, la 1ère session a quant à elle connue un déficit important d'inscription, suite à la défection d'un partenaire habituel qui a concentré ses inscriptions à Rivesaltes. La seconde session a en revanche connu une belle fréquentation, après une année difficile pour cause de crise sanitaire.

Les nombreuses activités proposées par notre colonie bretonne sont toujours très appréciées par les enfants. La nouvelle solution de restauration a parfaitement convenu aux participants.

La nouvelle organisation du centre de Tréveneuc et de nos colonies de vacances a eu pour conséquence de positionner **Floriane** en qualité de responsable des colonies de vacances. Elle prend donc en charge l'organisation hors saison des deux colonies pour 2022.

Une nouvelle direction devra donc être nommée pour la colonie d'été,

afin que **Floriane** puisse se consacrer aux tâches administratives de gestion des colonies, ainsi qu'au travail de gestion du centre en appui de notre camarade Philippe, qui a pris ses fonctions en janvier dernier. Cette nouvelle organisation se met en place progressivement depuis l'automne 2021 et se poursuit suite à l'arrivée de **Philippe**. Floriane peut compter sur l'aide précieuse d'**Elsa** pour la guider sur cette année de transition. ▲

EFFECTIFS PAR CESSIONS

	Cession 1	Cession 2
Effectif 2019	66	52
Effectif 2020	32	30
Effectif 2021	19	58



LE RESTAURANT

Le restaurant de Joinville-le-Pont connaît une nouvelle année difficile. Après les mesures sanitaires de fermeture, la reprise du travail a été très progressive et particulièrement perturbée par le télétravail en entreprise, rendu obligatoire ou encouragé par le gouvernement.



À la différence des autres années, l'ensemble des charges du restaurant ont été comptablement supportées par cette structure. C'est notamment le cas du salaire de l'aide de cuisine, qui était pour moitié supporté par le siège. Toujours concernant les charges, des travaux de réparation ont dû être réalisés sur le véhicule. En outre, le restaurant a eu à subir un contrôle périodique d'hygiène et de sécurité, qui a nécessité des travaux importants de remise aux normes, réalisés début 2022 pour plus de 20 000 €.

Au regard de la conjoncture, le nouveau Bureau National a décidé de revoir complètement la masse salariale. Le départ de la directrice, dont

le salaire obérait considérablement le résultat, n'a pas été remplacé. Cette décision a permis, en plus des mesures COVID, de faire chuter considérablement la masse salariale, vis-à-vis de l'année précédente. La direction du restaurant a été confiée au chef de cuisine, qui se démène avec son équipe pour attirer une nouvelle clientèle et qui s'investit considérablement pour améliorer les résultats. La réception de groupes divers et la location de la salle les weekends devrait permettre une augmentation de la production vendue en 2022. Merci à **Nacer**, **Naima** et **Ali** de leur travail et leur motivation pour cette belle structure. Les premiers résultats de fin d'année sont encourageants pour la suite, mais il nous faudra rester vigilant pour l'avenir. L'objectif est de ramener cette structure au plus proche possible de l'équilibre pour l'année 2022. ▲

▲ ÉLÉMENTS COMPTABLES :

RÉSULTATS

Années	2016	2017	2018
Montants	-50 454 €	32 066 €	23 887 €
Années	2019	2020	2021
Montants	-48 965 €	-47 115 €	-96 630 €

PRODUCTION VENDUE

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	201 834 €	214 561 €	127 367 €	111 515 €

CHARGES DE PERSONNEL

Années	2018	2019	2020	2021
Montants	67 083 €	146 003 €	102 567 €	82 386 €

TAUX D'ENDETTEMENT

	Emprunt
Montant des emprunts	néant

DES PISTES POUR L'AVENIR

Pour conclure, nous souhaitons également, par ce rapport, poser une réflexion et tracer des perspectives d'avenir. Car si notre association a eu à traverser une tempête qui aurait pu lui être fatale et si elle est aujourd'hui remise à flot par les efforts conjugués de tous, il convient désormais de s'interroger sur l'avenir que nous souhaitons construire pour cette belle œuvre, qui a aujourd'hui plus de 73 ans.



C'est le sens de notre démarche, celle de voir s'installer au sein de notre direction un secrétariat national à prospective sociale, sur le bienfondé duquel vous avez été quelques-uns à vous interroger. **Philippe Poggi** aura l'occasion de s'exprimer.

L'ANAS, C'EST VOUS !

Avant tout, il nous semble important – primordial même ! – de rappeler que c'est avant tout du terrain, sur lequel les délégués de l'ANAS se trouvent tous les jours, que doivent venir les constats, les initiatives, le travail du quotidien en direction de nos collègues en grande difficulté sociale, médicale et psychologique. Sans la présence et le travail de l'ensemble des délégués locaux, le Bureau National ne peut pas administrer l'association efficacement depuis Joinville-le-Pont. Ensemble, en revanche, nous pouvons beaucoup ! Pour cela, il est indispensable que l'ANAS soit à nouveau présente partout, auprès des personnels actifs exposés à ce que la société traverse de pire, pour des raisons diverses et variées. Si l'échelon départemental est l'interlocuteur privilégié du Conseil d'Administration et du Bureau National, le maillage de nos délégués doit bien entendu se maintenir et se développer à un échelon bien inférieur à celui du département, surtout dans les lieux les plus denses en population policière et agents du Ministère de l'Intérieur.

Pour cela également, nous nous devons toutes et tous de nous tourner vers des formations. C'est le sens du travail entrepris par **Philippe Poggi**, pour développer l'accès à des formations qualifiantes :

- Evaluation du potentiel suicidaire et orientation ;
- Sentinelles ;
- Protocole 6C.

Ce sont autant de cursus qui nous permettront collectivement de progresser en technicité et d'être reconnus de nos collègues et de notre administration, qui doit entendre cette volonté de bien faire et de professionnaliser nos pratiques. Outre l'aspect professionnalisant de ces formations, elles nous permettront de parler le même langage technique, notion si importante. Car on ne peut pas, comme certains peuvent le penser hélas, s'improviser écoutant ou aidant pour nos collègues. Ce serait non seulement faux de le penser, mais également dangereux de le mettre en œuvre pour celles et ceux qui s'y investiraient. Notre objectif commun, par ce maillage fin et performant de par sa technicité, c'est de ne pas passer à côté de situations sociales ou psychologiques dégradées, dont on sait où elles peuvent conduire. Plus nombreux nous serons, mieux nous serons formés, plus nous ferons connaître et partager nos idéaux de Solidarité et de Fraternité, mieux nous pourrons épauler tous ces agents qui en ont tant besoin. Contrairement à ce que certains peuvent penser au sein de l'ad-



ministration, notre action ne s'inscrit pas en opposition à celle des professionnels de ce que l'administration appelle aujourd'hui opportunément « ses réseaux » (psychologues, assistantes sociales), bien au contraire. Même si nos collègues préfèrent bien souvent se tourner vers leurs pairs, par méfiance vis-à-vis de tout ce qui peut avoir – à tort souvent – une connotation hiérarchique, nous devons rester convaincus – nous autant que les représentants des services sociaux – de la nécessité de jouer collectif pour parvenir à une action sociale qui n'oublie personne.

SEUL, ON VA PLUS VITE MAIS ENSEMBLE ON VA PLUS LOIN

Car de notre capacité à remplir ces objectifs dépendront également les moyens qui nous seront octroyés demain. N'oublions pas que, dans le cadre de la Convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CPOM) qui nous lie au Ministère de l'Intérieur, il nous revient de rendre compte de notre travail pour justifier les moyens qui nous sont accordés et en réclamer de nouveaux. Et si ces moyens n'ont cessé de diminuer ces dernières années, je le dis avec calme mais avec détermination : nous en sommes aussi responsables. Dire ce que l'on fait, faire ce que l'on dit, débroussailler le terrain, nous montrer présents partout sur le territoire, nous former à la prise en charge sociale et psychologique, mener, avec d'autres, des réflexions sur l'état et l'avenir de la profession de policier et celle d'agent du Ministère de l'Intérieur, voilà une feuille de route ambitieuse et exaltante, dont vous devez vous saisir pour la faire vivre.

Le chemin qui s'ouvre à nous et que nous avons à débroussailler est difficile, il est exigeant, mais c'est le seul que nous devons tracer pour l'avenir de l'association. Car l'ANAS ne peut pas être considérée, comme certains semblent le penser voire le souhaiter, comme une agence de voyage à tarifs sociaux, pour les policiers et les agents du Ministère de l'Intérieur. Si nous sommes attachés à nos centres de vacances, si nous y investissons de manière volontariste pour les mettre au goût du jour, pour permettre à celles et ceux qui ne partiraient peut-être pas de prendre des vacances et se ressourcer, l'ANAS ce n'est pas seulement cela.

L'ANAS ne peut pas non plus être considérée comme un de ces lieux supplémentaires de charité, qui se contenterait de coups de communication autour de ce qui ne représente avant tout qu'un devoir, à exercer dans une discrétion commandée par la simple volonté de dignité. Avec tout le respect que nous avons pour les organismes de charité, l'ANAS n'a pas été construite pour cela. L'ANAS a avant tout été construite pour venir en aide aux cas sociaux graves au sein de notre institution, ne le perdons jamais de vue, par respect pour nos fondateurs, mais aussi pour celles et ceux qui, au sein de notre institution, ne connaissent quelquefois pas notre existence ou bien n'osent pas nous solliciter, alors qu'ils en ont tant besoin.

L'ANAS ne se résume pas non plus au Courbat que la mémoire collective corporatiste cantonne au « stage de voile » en attendant le conseil de discipline. Cet établissement de santé, fleuron de notre association, performant et reconnu dans le milieu médical est à la pointe de la technologie pour le traitement de certaines pathologies. L'établissement a fait l'objet d'un magnifique et très utile film documentaire intitulé « la maison qui soignait les policiers ». Celui-ci présente à la fois la prise en charge des policiers, mais également l'importance de cette prise en charge par un établissement orienté vers une même profession. Qui mieux qu'un policier peut comprendre un autre policier.

L'ANAS s'inscrit dans la vie de nos adhérents, ouverts sur le monde. Aussi nous ne pouvions rester silencieux à la détresse du peuple Ukrainien et nous avons immédiatement proposé, en votre nom, nos structures pour accueillir des réfugiés. Ils seront installés le temps nécessaire au règlement de ce conflit, accord que nous espérons diplomatique. Ce geste n'obèrera bien entendu en rien notre capacité de prise en charge du social policier, elle s'ajoutera à celle-ci et participera à la bonne image de toute l'institution police. Des prises de contact ont été prises auprès du cabinet du ministre de l'Intérieur et de l'association IPA, pour accueillir en priorité des familles de policiers.

▲
Le Secrétaire Général
Stéphane LIÉVIN



C'EST BIENTÔT LES VACANCES !!!

*Quelques places encore disponibles
dans nos centres de vacances !*

*Renseignements par téléphone
auprès de Doris Ben Aym au : 01 48 86 67 98
ou par mail : reservation@anas.asso.fr*



RAPPORT DU SECRETAIRE NATIONAL CHARGÉ DE LA PROSPECTIVE SOCIALE

J'ai été réélu en qualité d'administrateur de l'ANAS lors de l'AG de Treveneuc en juin 2021, puis au poste de secrétaire national chargé de la prospective sociale par le Conseil d'Administration. Depuis octobre 2020, date de mon départ du précédent Bureau National, je ne suis plus mis à disposition à temps complet. Ayant souhaité reprendre du service, j'ai été affecté à la Brigade de nuit, en régime cyclique 12h08 à la CSP de Provins (77). J'ai néanmoins continué à militer et ai donc envisagé un autre mandat comme administrateur national lors de l'assemblée générale, mandat que je vous remercie de m'avoir accordé.

Ce n'était donc pas tout, pour le Président et le Secrétaire Général, de proposer un poste à la prospective sociale, encore fallait-il en définir les contours, les prérogatives et les missions : porter des réflexions, établir des projets, des besoins, ou stratégies pour l'avenir de l'ANAS, en matière de formation des délégués, de construction de notre avenir commun au service des policiers et agents du Ministère de l'Intérieur.

Pour accomplir ma mission, j'ai bénéficié en tout et pour tout de 32 jours d'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA), dont 15 jours pour assister à notre assemblée générale nationale à Treveneuc ainsi qu'aux différents conseils d'administration nationaux, ancienne et nouvelle mandature, puis participer aux différentes réunions de Bureau National. Comme vous pouvez le constater, c'est finalement peu, mais cela ne nous a pas privé de la possibilité de travailler activement, en grande partie sur mon temps personnel. Si j'affirme cela, ce n'est pas dans le but d'une quelconque glorification ni par je ne sais quel besoin d'exister. C'est uniquement pour rappeler à notre administration, que si le militantisme n'a pas de prix, il a une valeur qu'il serait bon de prendre en compte. Chacune et chacun d'entre nous donne de son temps personnel pour construire notre œuvre sociale, il faut de temps en temps le souligner.

En aout 2021, une feuille de route était établie avec le Secrétaire Général, **Stéphane Liévin**. Celle-ci, présentée au Bureau National, présentait l'ensemble des points sur lesquels il nous semblait important de progresser.

■ DONATION TERRAIN

Dès le mois d'aout 2021, un déplacement de trois membres du BN était organisé afin de rencontrer un couple souhaitant léguer à l'ANAS un terrain sur la commune de Pourrières (83), avec des conditions et clauses particulières. Hélas, face à la complexité du dossier, des lenteurs pour ne pas dire lourdeurs administratives pour y parvenir, le couple a souhaité se rétracter. Nous ne pouvons que regretter la versatilité des éventuels donateurs, qui ont à plusieurs reprises changé d'avis, malgré notre bonne volonté.

■ RAPPROCHEMENT POLICE POPULATION

Dans le cadre du rapprochement Police / Population, l'ANAS, fidèle à ses valeurs de Solidarité et de Fraternité, entend être, dans les années à venir, un acteur volontariste en la matière. Il était donc tout naturel que l'ANAS

se tourne vers une association qui œuvre depuis plusieurs années sur cette thématique. Après des échanges fructueux avec **Bruno Pomart**, Président de l'association Raid Aventure Organisation et son chef de projet, **Christian Chea**, les deux associations ont souhaité s'associer pour des actions et se sont donné rendez-vous pour mettre en exergue leurs savoir-faire respectifs.

■ PRESENTATION DE L'ASSOCIATION RAID AVENTURE ORGANISATION



L'association *Raid Aventure* propose des séjours Multisports, Aventure et Citoyenneté pour les publics qui en sont les plus éloignés et qui connaissent des difficultés d'accès pour des raisons économiques et sociales, géographiques ou physiques et, en particulier, les jeunes issus des quartiers sensibles. Ces séjours sont encadrés par des Policiers bénévoles et des éducateurs sportifs expérimentés tout au long de l'année et durant les vacances scolaires.



D.R. Raid Aventure Organisation

Le sport est un vecteur privilégié d'apprentissage de la citoyenneté, de la tolérance, de l'ouverture d'esprit, mais aussi du goût de l'effort et de la persévérance. Ces activités se veulent être de véritables espaces d'échanges, d'épanouissement sur les plans sportifs et culturels, tout en étant sécurisés et chaleureux. Depuis 30 ans, les objectifs de son Président Bruno Pomart sont ambitieux : promouvoir le dialogue, la citoyenneté et les valeurs de la République à travers des activités ludiques, sportives et citoyennes. Valeurs chères également à l'ANAS.

Nous avons pleinement conscience qu'une jeunesse précaire est une jeunesse fragile, influençable, plus facilement sujette à des dérives - violences, communautarisme, etc. - et que ce public doit faire l'objet d'une atten-



tion et d'une reconnaissance, afin de susciter entraide et solidarité. Nous les savons, les policiers ont besoin de renouer ce contact indispensable avec une jeunesse qui a aujourd'hui tendance à s'inscrire dans une certaine défiance vis-à-vis de notre institution. Engager nos bénévoles Anasiens, dans ce processus où les jeunes ne les perçoivent pas CONTRE, mais bien AVEC eux, c'est ce qu'entendent prouver l'ANAS et *Raid Aventure Organisation*.

C'est pourquoi, dès son arrivée à la Présidence de l'ANAS, **Yves Lefebvre**, sous l'impulsion de son nouveau Conseil d'Administration et par l'intermédiaire du Bureau National, a demandé d'avancer vite et bien. Dès le mois de septembre, de nombreux échanges et rencontres fructueuses ont eu lieu avec **Bruno Pomart**, Président de l'association *Raid Aventure Organisation* et son chef de projet, Christian CHEA, les deux associations ont souhaité s'associer pour des actions et une première rencontre à Treveneuc.



Le 30 novembre 2021, comme vous avez pu le constater dans l'article de *l'Echo du Policier n°55* une première rencontre était organisée sur notre centre ANAS de Treveneuc afin d'avancer et surtout concrétiser nos actions sur ce rapprochement Police / Population. *Raid Aventure* déploiera des Prox' Raid dans plusieurs communes de Bretagne afin de proposer, par la suite, des séjours dans notre centre ANAS de Treveneuc, en lien direct avec notre directeur, **Philippe Bousson**, que nous remercions au passage pour sa détermination sur ce sujet entre autres. Il est donc cohérent que les deux associations œuvrent communément et en partenariat sur le rapprochement, tant souhaité, Police / Population.

■ LUTTER CONTRE LES SUICIDES AU SEIN DE LA POLICE NATIONALE

Chaque suicide est une catastrophe, à l'origine de beaucoup de douleurs ou de traumatismes, que ce soit pour les proches, bien évidemment ou encore pour nos collègues. Nous sommes tous là à compter nos disparus, nos camarades, nos collègues. Mais lorsque nous y sommes personnellement confrontés c'est dur, c'est incompréhensible. Il semblerait que les études en la matière considèrent qu'un suicide endeuille en moyenne 7 proches et impacte plus de 20 personnes. Il est aussi démontré que le risque de suicide augmente significativement dans l'entourage d'une personne suicidée (famille, collègues de travail, amis). Lorsqu'on enregistre près de 10 000 suicides en France tous les ans, ce sont donc près de 70 000 personnes qui sont considérées en risque particulier.

On postule souvent, par erreur, que parler du suicide avec une personne en souffrance pousse probablement au passage à l'acte. Bien qu'il faille rester humble et prudent, le suicide est un phénomène très complexe,

résultant de l'interaction de nombreux facteurs : biologiques, psychologiques, sociaux et environnementaux.

Les études épidémiologiques ont permis d'identifier des actions permettant de diminuer la mortalité de façon efficace : le suicide est en grande partie évitable. Il n'est pas et ne doit surtout pas devenir une fatalité, encore moins pour les militantes et les militants de l'association.

Il nous impose une remise en question sur ces drames, à tous les niveaux de notre échelle hiérarchique et nous avons tous un rôle important à jouer.



C'est pourquoi, l'ANAS a souhaité s'associer avec des organismes, des associations, dans le domaine de la santé, tel que, *Vivre et Intervenir Ensemble face au Suicide* ou autrement dit *VIES37*, Cette association œuvre depuis de nombreuses années, dans ce domaine et forme entre autre le personnel de l'établissement ANAS Le Courbat. **Delphine, Stéphane** et moi-même avons suivi la formation d'évaluateur au potentiel suicidaire et à l'orientation. Une formation forte et riche d'enseignements sur le suicide, que propose cette association. Il s'agit d'une formation en provenance du Québec, sur 3 composantes essentielles, dénommée R.U.D, à savoir le Risque suicidaire, l'Urgence de la menace et la Dangerosité du scénario. Elle est initiée par des médecins psychiatres et cadres de santé.

D'ailleurs, cette formation sera proposée dans les prochaines semaines pour 15 de nos délégués ANAS inscrits avec une réelle appétence sur le sujet. L'idée n'étant pas de se substituer aux professionnels de la santé, vous l'aurez compris, mais il nous faut apprendre à écouter nos collègues en souffrance et à détecter par le dialogue le mal être.

Bien évidemment, tout cela ne serait possible sans des collègues volontaires et déterminés. Une fois encore nous avons le devoir d'agir au-delà des simples écrits, de faire plus que de dire, humblement mais assurément et même s'il convient d'insister sur le fait qu'il n'existe pas de formule miracle.

Pour autant, nous devons proposer d'autres formations complémentaires, d'autres techniques, comme la formation aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) en phase de développement en France. Il s'agit d'une formation initiée pour les secours en santé mentale jusqu'à ce qu'une aide professionnelle puisse être apportée, ou jusqu'à ce que la crise soit résolue. Ils sont l'équivalent en santé mentale, des gestes de premier secours qui eux, apportent une aide physique à la personne en difficulté. Ou bien encore comme le protocole Israélien Six C, formation en 1^{er} secours Psychologiques, laquelle a été initiée à 17 de nos délégués Anasiens en mars dernier. Elle n'a rien à voir avec la formation citée supra. Il s'agit d'une formation sur la prise en charge des urgences traumatiques, un premier secours pour les psycho-traumas. Elle permet de faire passer une personne confrontée à une situation de sidération à un comportement fonctionnel. Elle permet ainsi aux personnes de rester efficaces en situation d'urgence

et réduit de moitié le trouble du stress post-traumatique (TSPT). Bien évidemment, tout cela ne serait possible sans des collègues volontaires et déterminés. Une fois encore nous avons le devoir d'agir au-delà des simples écrits, de faire plus que de dire, humblement mais assurément et même s'il convient d'insister sur le fait qu'il n'existe pas de formule miracle.

Nous devons être attentifs et prudents en la matière, car nous devons certes former nos Anasiens, mais nous avons aussi le devoir de vous accompagner et ce, afin d'éviter tout risque du syndrome émotionnel de l'éponge, qui exposerait nos militantes et nos militants à un risque non négligeable.

Les travaux ne font que débiter et d'autres réunions, rencontres et partenariats sont en cours et pour certains déjà programmés, mais il est évident que nous vous tiendrons informé dans les meilleurs délais. Vous serez très prochainement rendus destinataires de notre projet en la matière. De son côté, notre administration travaille également à un projet de formation de sentinelles, au sein des services. Nos délégués doivent pouvoir s'insérer dans ce dispositif, en conservant bien entendu l'ADN de ce qui fait l'ANAS : des policiers au service de policiers et désormais aussi au service d'agents du Ministère de l'Intérieur. Si nous tenons plus que tout à conserver la richesse de notre singularité, nous devons également nous montrer capables de travailler en réseau avec les professionnels de santé et du social du Ministère de l'Intérieur.

Il nous faut le dire ici solennellement et avec gravité. L'ANAS doit prendre sa place, rien que sa place, mais toute sa place dans ces différents dispositifs. Il doit s'agir d'une mobilisation générale de toutes et tous.

Il nous faut le dire ici solennellement et avec gravité. L'ANAS doit prendre sa place, rien que sa place, mais toute sa place dans ces différents dispositifs. Il doit s'agir d'une mobilisation générale de toutes et tous. La mission est immense, le travail à réaliser colossal, mais nous n'avons pas le droit d'échouer. Nos fondateurs nous observent et n'accepteraient pas que nous ne soyons là que pour compter les victimes. Car n'oublions pas que le suicide n'est jamais que l'ex-

pression excessive de la souffrance des agents. Nous le savons, vous le savez, les réformes de ces vingt dernières années ont mis notre profession à rude épreuve en matière de risques dits psychosociaux. Cela nous contraint à être ambitieux, tant en ce qui concerne le travail sur les conséquences, qu'en matière de réflexion sur les causes du mal.

■ TRAVAIL D'INTERET GENERAL AVEC LE MINISTERE DE LA JUSTICE

Comme vous le savez tous, le travail d'intérêt général (TIG) est un travail gratuit, effectué dans une association ou un service public. C'est une peine qui peut être proposée à l'auteur de certaines infractions. Il faut rappeler que l'ANAS a déjà fait appel à ce dispositif sur l'un des centres de l'ANAS à Rivesaltes, et ce à plusieurs reprises. Je tiens à préciser que le directeur à l'époque n'a jamais eu le moindre incident avec les personnes condamnées à des TIG. C'est pourquoi, une rencontre est prochainement prévue avec des agents du Ministère de la Justice afin d'étudier la faisabilité pour étendre ce dispositif à l'ensemble de nos centres ANAS et contribuer à l'amélioration de ceux-ci.

Il s'agit, ici aussi, de permettre de donner une autre image de notre institution. De démontrer à des personnes qui n'auraient a priori que mépris pour nous, policiers et agents du Ministère de l'Intérieur, que ce mépris ne peut avoir sa place lorsque des rencontres sont initiées.

■ COMMUNICATION

Concernant la partie communication et plus particulièrement la conception des affiches et flyers, il nous faut remercier le travail effectué par **Elsa, Sophie et Stéphane Doré**, Président de l'ANAS 13. Elles sont pour l'ANAS des moyens importants que nous avons tendance, malheureusement, à délaïsser, elles permettent de mettre en avant nos centres de vacances, nos colonies, nos tarifs et remises, nos actions, notre savoir-faire auprès de tous, sur notre site internet et nos réseaux sociaux. ▲

Le secrétaire national chargé de la prospective sociale Philippe POGGI



RAPPORT ANNUEL 2021 DES RÉSEAUX

Depuis plus de 72 ans l'engagement solidaire des fondateurs de l'ANAS, devenu véritable outil d'action sociale, perdure auprès de ceux qui souffrent. Afin de répondre au mieux aux besoins de ses adhérents, l'ANAS s'est dotée de réseaux d'entraide. Ils répondent aux diverses problématiques que rencontrent, au cours de leur carrière ou vie personnelle, les policiers et personnels du Ministère de l'intérieur. Les pratiques évoluent au gré du temps et des sollicitations, cependant Solidarité et Fraternité demeurent toujours au cœur de nos actions.

Gâce à son maillage de délégués locaux, le réseau national maintient un lien de proximité et de confiance, favorisant la détection d'agents en difficulté et nous permettant d'agir rapidement pour aider tous nos collègues dans le besoin.

■ LE RESEAU ALPHA

Le réseau ALPHA traite de la maladie et de l'invalidité, temporaire ou durable, en fournissant conseil et accompagnement aux collègues. Notre mission est également de redonner confiance à ceux qui pourraient se retrouver dans cette situation, le policier malade, blessé ou invalide peut et doit rester policier.

En 2021 nous avons pu rencontrer **Nicolas**, policier amputé tibial, qui malgré son accident a retrouvé le chemin du travail à la CRS41 et obtenu l'autorisation de reprendre le tir au sein de son unité. Il retrouve son statut de fonctionnaire de police avec une grande fierté. Il montre que le handicap n'interdit en rien la pratique d'une profession et la reprise d'une vie normale. De cette force nous avons voulu nous inspirer en l'aidant à acquérir une prothèse de course par le biais d'une collecte, créée à l'occasion de la course solidaire, l'IRON MAN de Nice, qui s'est déroulée en septembre 2021.

En octobre 2021, une grande journée de cohésion a été organisée au siège de Joinville, nous avons pu y rencontrer **Mehdi** et **Nicolas**, lors du barbecue Anasien, organisé par l'équipe de l'**ANAS 98 PARIS** et du bureau



national. Une tombola a été mise en place dès l'entrée, les profits de cette vente ont permis de faire monter un peu plus le montant de la cagnotte. Un rassemblement qui a donné l'occasion de se retrouver et de célébrer tous ensemble la remise de la grande cagnotte à notre collègue Nicolas.

- Le réseau alpha a renoué des liens avec l'association *FLAG*, dont le président **Johan Cavirot** a récemment participé activement à aider un collègue, atteint de séropositivité, qui sera prochainement hospitalisé au Courbat. Nos actions mutuelles visent à lutter contre toute forme d'exclusion.

- Le réseau maintient le contact avec l'*APIPD*, association pour l'information et la sensibilisation sur la drépanocytose. Un projet de course en faveur des enfants drépanocytaire est prévue avril 2023, plusieurs réunions ont déjà eu lieu avec les représentants de l'*APIPD* et de la *FSPN*. Elles permettront de monter à bien ce projet qui devrait se dérouler dans le bois de Vincennes.

- Des relations étroites avec la fédération handisport devraient permettre de monter des projets sur le handicap dans nos centres de vacances à l'occasion des JO 2024 de Paris. Une sensibilisation des patients du Courbat au handisport fera prochainement l'objet d'un devis avec la fédération. Cela consisterait à la mise en place de plusieurs ateliers de sport avec la présence d'un sportif handisport de haut niveau.



■ LE RESEAU APEL et ÉCOUTE TOXICOMANIE

L'Anas a pour vocation le soutien des policiers et agents du Ministère de l'Intérieur en difficulté. Notre offre de prise en charge évolue pour s'adapter aux problématiques d'addiction, de souffrance professionnelle, de burnout et de prise en charge du stress post-traumatique.

Un fonctionnaire de police, chargé de la prévention et de la lutte contre les addictions, intervient auprès de nos collègues policiers, en liaison avec les équipes de l'établissement de santé ANAS Le Courbat. Pour rappel l'établissement dispose de 56 lits financés par l'ARS pour d'un total de 80 lits.

• **DÉTECTION ET PRISE EN CHARGE** : quand un fonctionnaire de police ou agent du ministère de l'Intérieur est en détresse, les délégués départementaux remontent les informations aussitôt au réseau d'entraide. Une chaîne de solidarité se met en place pour répondre au collègue demandeur et l'accompagner dans ses démarches pour intégrer le centre de soin.

Il est parfois utile d'avoir de multiples échanges avec le fonctionnaire pour calmer les craintes de l'éloignement, l'appréhension de se rendre au Courbat et de l'image que cela pourrait véhiculer auprès de son entourage. Ces échanges permettent de répondre au mieux aux questionnements et aux souffrances de l'intéressé. Les délégués départementaux en relation avec les réseaux, organisent l'entraide avant l'entrée au Courbat mais également à la sortie. Récemment nous avons dû prendre en charge les frais de retour au domicile d'un collègue sortant. S'en est suivi un accompagnement pour une demande dossier secours et des caddies alimentaires.

• **SÉJOUR POST COURBAT** : en novembre 2021, une convention a été signée avec l'association *Espoir du Val-d'Oise* (EDVO), spécialisée dans la prise en charge de personnes en sortie de cure dans le domaine des produits psychotropes modifiant le comportement. L'objet de cette démarche est de permettre aux agents sortant du Courbat, d'avoir une prise en charge, œuvrant pour leur réinsertion sociale et professionnelle

• ACTIVITÉS ET MISSIONS QUOTIDIENNES DU FONCTIONNAIRE DE POLICE MIS À DISPOSITION :

- Est Garant du cadre du règlement intérieur de l'établissement de santé et des obligations des patients.
- Encadre la vie collective au sein de l'établissement de santé Anas-Le Courbat et veille à l'assiduité des patients.
- Transmet des consignes et informations à une soixantaine de patients lors des 4 appels par jour, qu'il réalise.
- Participe à la démarche de certification de l'établissement de santé ANAS le Courbat.
- Participe ponctuellement en tant que référent sécurité de l'établissement de santé dans le cadre du PSE (Plan de sécurisation de l'établissement).
- Évalue l'autonomie des patients, participe à l'acquisition des savoirs-être et de la citoyenneté pour faciliter l'insertion sociale et professionnelles des patients.
- Participe à la réunion de synthèse et à l'évaluation des patients au sein d'une équipe pluridisciplinaire.
- Participe, comme les autres professionnels, à la synthèse et apporte son analyse sur les patients, afin d'affiner, en réunion d'équipe, la prise en charge.
- Collabore à l'encadrement et à l'animation d'activités extérieures, sportives, thérapeutiques et occupationnelles pour les patients.
- Maintient le lien avec le Ministère de l'Intérieur et les agents hospitalisés.

- Est en liaison avec les présidents et délégués départementaux ANAS et les réseaux de l'association.

- Prépare et suit l'avancement de dossiers pour la réinsertion professionnelle des patients du ministère de l'Intérieur, en lien avec le travailleur social du Courbat.

- Participe à l'accueil et l'accompagnement des patients policiers et agents du Ministère chaque jour et à la réunion des nouveaux entrants, une fois par semaine.

- Accompagne des patients pour des démarches extérieures.

- Encadre des séances de réadaptation aux activités de la vie quotidienne et anime l'atelier jardin, chaque matin.

• **FORMATIONS SUIVIES** : le fonctionnaire de police mis-à-disposition auprès du réseau APEL – Écoute Toxicomanie a suivi plusieurs formations. Celles-ci se poursuivront dans les deux prochaines années, par l'obtention d'un Diplôme universitaire en addictologie.

▲ **Entretien d'aide et addictions**

à l'ANPAA 36 (Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie) à Châteauroux

les 1, 2, 15 et 16 février 2018 et 15 mars 2018.

▲ **Conduites addictives**

à l'ANPAA 36 à Vierzon

le jeudi 07, et vendredi 08 juin 2018, jeudi 14 et vendredi 15 juin 2018, jeudi 21 et vendredi 22 juin 2018.

▲ **Approche motivationnelle et promotion de la santé**

à la FRAPS (Fédération Régionale des Acteurs En Promotion de la Santé Centre-Val-De-Loire) à Blois

le jeudi 06 et vendredi 07 décembre 2018.

▲ **Évaluation du potentiel suicidaire et orientation**

organisée par la FRAPS Ireps antenne 36 Châteauroux.

les 10 et 11 septembre 2020.

▲ **Inscription à l'université de Tours, pour suivre la formation au Diplôme universitaire en addictologie pour la session de novembre 2021 à avril 2022.**

■ BILAN D'ACTIVITÉ DU SERVICE SECOURS

Cette année nous avons pu accueillir une étudiante assistante sociale dans le cadre d'un stage de pratique professionnelle au sein du service secours. De par sa formation, nous avons pu bénéficier de ses compétences et de son analyse.

Son projet professionnel est de travailler au sein du service social de la Préfecture de Police afin d'accompagner des policiers dans leurs démarches. Grâce à ce stage, elle a ainsi pu développer ses connaissances du milieu policier, son fonctionnement et son organisation.

Présente d'octobre 2021 à avril 2022, elle a pu travailler sur la gestion des dossiers de secours, assister aux commissions d'attribution des aides et présenter des dossiers. Au mois d'octobre, avec le réseau d'entraide, une visite au Courbat et une rencontre de l'équipe médicale lui ont permis de comprendre le fonctionnement de l'établissement de santé. De plus, elle a également pu participer à une présentation de l'ANAS au sein d'un service



de police. Dans certaines situations de mal-être de nos agents, il apparaît que des problématiques financières en soient souvent la cause principale ou une des raisons. Nous venons alors en aide à tous type de fonctionnaires du Ministère de l'Intérieur, tous grades ou fonctions confondus, en activité ou retraités. Qu'il s'agisse de problèmes liés à la maladie ou au handicap, à un divorce, ou à divers incidents de la vie, le facteur identique à toutes ces situations se trouve être très régulièrement le facteur financier.

Un coup de pouce financier et une bonne orientation permettent d'extirper les fonctionnaires de situations complexes, qui peuvent prendre des proportions beaucoup plus importantes lorsque rien n'est fait.

C'est alors que notre service secours permet soutien et accompagnement des fonctionnaires vers la résolution des problèmes. Ce service est actuellement géré par un membre des réseaux.

Il faut savoir que le réseau d'entraide est sollicité par tous les moyens possibles (téléphone, emails, réseaux sociaux, portables et messageries personnelles) que ce soit par les délégués locaux, les collègues eux-même, leurs amis ou proches et les instances sociales de l'administration.

Un lien est fait avec les instances sociales de l'administration et tout autre interlocuteur extérieur, permettant de débloquent des fonds ou d'offrir des pistes pour un rétablissement de la situation.

À partir de la détection d'une situation d'urgence, s'offre alors plusieurs possibilités de résolutions internes à l'ANAS :

- 1 ■ Caddies alimentaires
- 2 ■ Prêts secours à taux zéro
- 3 ■ Dons secours

Lors du déclenchement de l'aide, ce sont les délégués locaux qui sont les premiers acteurs de l'accompagnement et de l'écoute. Des échanges constants entre le service secours et le président départemental permettent alors de valider la direction empruntée.

1. CADDIES ALIMENTAIRES : nous avons la faculté de répondre à l'urgence d'une manière extrêmement rapide par le biais de caddies alimentaires. Une grande réactivité permet une réponse immédiate dès l'alerte donnée. Nous ne pouvons tolérer qu'un agent et sa famille ne puissent manger à leur faim, et ne bénéficient que d'un repas par jour faute de moyens. Une étude du contexte familial permet de déterminer les besoins du fonctionnaire.

Jusqu'à présent le minima pour chaque caddie était de 50 € par personne contre 70 € à ce jour, ce montant a été revu à la hausse afin de considérer les augmentations du coût de la vie. Tous les départements disposent d'un moyen de paiement ANAS, ils ont alors la possibilité d'accompagner le fonctionnaire afin de faire des achats de première nécessité. L'accompagnement sert d'une part à maintenir le lien humain avec l'agent, mais également à veiller en cas de situation d'addictions à ce qu'il n'y ait pas d'achats non appropriés.

En 2021 ce sont cinquante caddies qui ont été attribués, soit 6 453,89 €, il y a une légère augmentation par rapport à l'année précédente. Pour information une grande partie des demandes de caddie émane des travailleurs sociaux du MI. Nous avons la possibilité de faire de un à plusieurs caddies alimentaires selon les situations.

Depuis quelques mois nous utilisons un nouveau moyen d'action, qui nous permet d'assurer une réponse très rapide en soirée ou en week-end.

L'utilisation des plateformes d'achat des grandes surfaces a contribué à répondre urgemment aux demandes. En contact téléphonique avec le policier des réseaux, l'agent demandeur valide un panier alimentaire, qui lui est alors livré à domicile ou retiré dès le lendemain en magasin.

Cette solution doit demeurer exceptionnelle, car nous favorisons le contact humain et personnel avec l'agent en difficulté. Il répond toutefois, à travers toute la France, à une solution rapide et efficace, lorsque les délégués locaux (bénévoles actifs) ne sont pas disponibles.

Il faut ajouter à cela, que le réseau secours est sollicité toutes les semaines par les assistantes sociales du MI voir même du privé. Un budget est débloquent au sein de l'administration pour les demandes alimentaires, mais il apparaît que la réactivité et la flexibilité de notre réseau permet d'avoir un champ d'action plus vaste et plus rapide. Nous répondons à toute heure de la journée ou de la semaine, un numéro de portable dédié nous permet également la mise en place de permanences pour gérer les urgences.

2. DONS SECOURS : lorsque l'octroi de caddies ne suffit pas à pallier aux problèmes, la mise en place d'un dossier secours devient alors nécessaire. Une solution plus durable est alors recherchée.

Est alors mis en place un accompagnement social et une écoute qui se fait en amont et en aval du dossier. Intervient alors une commission composée des membres du bureau national et des réseaux, qui se réunissent par tous les moyens à disposition pour étudier le dossier et proposer une solution. Nous avons toujours à cœur de répondre à toutes les urgences le plus

MISE EN PLACE D'UN DOSSIER SECOURS

• Prises de contact avec le collègue et le président départemental pour une évaluation de la situation

• Constitution et étude le dossier, recherche des documents auprès de l'agent ou des créanciers, prise de contact AS (avec accord du collègue)

• Enregistrement administratif des demandes de dons, prêts et caddies, présentation en commission, mise en place des prélèvements et versements
Gestion du tableau d'échéanciers de prêts (enregistrement des prélèvements et rejets mensuellement, classeur de comptabilité, rédactions d'attestations, courriers de relances de rejets...)

	2019		2020		2021	
	NBRE DE DOSSIERS	MONTANTS	NBRE DE DOSSIERS	MONTANTS	NBRE DE DOSSIERS	MONTANTS
Caddies alimentaires	34	3 825,68 €	45	5 843,26 €	50	6 453,89 €
Dons	57	101 210,95 €	42	67 333,10 €	47	56 597,04 €
Prêts	15	37 600 €	15	32 200 €	6	6 500 €
Refus	1		0		4	
Réexamen	3		0		0	
Sans suite	5		4		14	
Total	115	142 636,63 €	106	105 376,36 €	121	69 550,93 €

rapidement et efficacement possible. Après en avoir avisé le département et le fonctionnaire, le versement du don s'effectue directement vers les créanciers des montants validés en commission.

Pour rappel le montant maximum de don secours pouvant être accordé est de 3000 € par année civile.

En 2021 nous avons pu répondre favorablement à 47 fonctionnaires, soit un montant de 56 597,04 €, c'est une légère augmentation par rapport à l'année précédente.

Nous veillons à verser les dons accordés aux créanciers afin d'éviter toute dérive financière supplémentaire, toutefois dans certains cas nous sommes dans l'obligation de procéder au versement sur le compte du demandeur. Suite à cette aide exceptionnelle, le policier reste en contact avec son département et le réseau. Le policier en charge du service secours, garde également un lien de proximité avec les instances sociales, permettant alors de suivre la situation du fonctionnaire. Il arrive toutefois que l'année suivante, voir même quelques mois après la première demande, nous devions à nouveau faire appel au service secours. Le même processus se met alors en place, une réactualisation du dossier secours est demandé. Les nouveaux éléments de dossier en main, le service secours peut étudier la demande et faire une nouvelle proposition d'aide.

3. PRETS SECOURS : quand la situation du fonctionnaire le permet, la commission octroie des prêts secours à taux zéro. Sur le même principe que le don secours, un dossier est monté par le policier et le département. Encore une fois, il est important de veiller à la bonne utilisation des fonds accordés. Un plan financier est mis en place et validé dans un contrat de prêt engageant l'agent.

Pour l'année 2021 nous avons eu à traiter six demandes de prêts secours, soit un montant de 6500 €. Une nette diminution des prêts octroyés s'explique du fait de situations financières lourdes, ne nous donnant pas la possibilité d'octroi de prêts secours.

Le constat de l'année 2021 pose une problématique importante, le degré d'endettement important des policiers demandeurs ne nous permet plus l'octroi de prêts secours. Dans ces cas-là nous réorientons et accompagnons les policiers vers d'autres solutions extérieures.

Un certain nombre de fonctionnaires cumulent un trop plein de prêts bancaires, dont les taux et les montants sont parfois exorbitants. Nous avons constaté que ce cumul de prêts toxiques sert dans beaucoup de situations à pallier à l'origine, à une petite problématique financière, laquelle, mal gérée, peut alors prendre une dimension plus importante.

Il s'agit ici de faire appel à tous les acteurs existants, que ce soit les assistantes sociales de l'administration, la banque de France ou des courtiers partenaires, ou d'autres associations, avec lesquels nous avons pu négocier un accompagnement adapté pour ces situations.

C'est dans cet objectif que nous avons pu prendre un premier contact sur l'Ile-de-France avec l'association *CRÉSUS* qui propose des ateliers budgets, des groupes de parole et divers types d'accompagnements individuels. Cet accompagnement est construit sur la durée, de l'établissement d'un diagnostic, en passant par la proposition de la procédure adaptée, jusqu'à la résolution des difficultés rencontrées.

Ces solutions sont associées à un accompagnement budgétaire pour s'assurer de la réappropriation durable de son budget par la personne accompagnée. Son action vise également à prévenir ces situations en agissant en amont des difficultés financières pour redresser la situation en proposant un accompagnement budgétaire individuel ou collectif s'adaptant à chacun. Une rencontre avec le président de l'association Ile de France est prévue courant 2022.

■ SERVICE LOGEMENT

1. LES FOYERS D'URGENCE : pour rappel, les foyers gérés par notre association sont constitués de 21 studettes et d'un appartement de type F5 à Garches (92) ainsi que d'un appartement de 6 chambres à Colombes (92). Actuellement, L'ANAS a la capacité de loger 35 de nos collègues de façon temporaire pour une période de 6 mois.

Entre le 1er janvier 2021 et le 20 février 2022, 64 collègues ont bénéficié de nos logements d'urgence, 29 y résident encore. Nos foyers affichent régulièrement complet. Dans l'ensemble, malgré tout, une grande majorité de nos collègues jouent le jeu et ne restent que quelques semaines à quelques mois dans nos foyers.

Concernant le profil de nos collègues logés dans nos foyers, celui-ci est assez varié. Il va du jeune stagiaire sortant d'école de Police, au PA, en passant par l'agent administratif arrivant sur la région parisienne, les collègues en instance de séparation ou subissant un accident de la vie, le fonctionnaire de Police ayant une mutation soudaine sur la région parisienne... Il est utile de signaler que la proportion d'agents administratifs logés a augmenté.

Au cours de cette période, des travaux d'entretien ont été réalisés sur nos foyers (peinture dans une studette de Garches, remplacement de ballons d'eau chaude, travaux d'électricité, remplacement d'électroménager)

Lors de l'année 2022, des travaux de remise en peinture des couloirs et de la buanderie du foyer de Garches vont être réalisés. Il sera également procédé au remplacement et à la mise aux normes de toutes les poignées et serrures des logements de cette résidence. Il sera également nécessaire de remplacer un des lave-linge de la buanderie.

Au cours de l'année 2021, des contacts ont été pris avec des Foyers de jeunes travailleurs, notamment les résidences regroupées sous l'appellation *HABITAT JEUNES ILE DE FRANCE*. L'année 2022 verra l'approfondissement de ces discussions afin de pouvoir diriger plus facilement nos collègues en difficulté vers ces foyers.

2. LES LOGEMENTS PÉRENNES : nous avons continué à travailler avec nos anciens partenaires tels qu'*ESPACE HABITAT*, *HAUTS DE SEINE HABITAT* ou *CITY RESIDENCE*. Nous avons également approfondi nos relations avec *HABITAT 77* qui nous propose des logements pérennes depuis peu. L'année 2021 aura également vu le rapprochement avec de nouveaux partenaires, tels que *PICHET*, *NEXITY STUDEA*, *MC HABITAT*.

Il est important de noter que des particuliers nous proposent également des logements à louer pour nos collègues.

Les demandes de logement étant de plus en plus fortes, La volonté de notre réseau logement reste le développement des offres de logement, afin de pouvoir proposer le plus grand nombre de logements à nos collègues et que ceux-ci soient logés dans les meilleures conditions possibles.

3. PARTENARIAT HAUT-DE-SEINE HABITAT : mardi 9 novembre, nous avons reçu au sein du siège, une délégation Haut de Seine Habitat.

Au cours de cet échange, nous avons eu l'opportunité de refaire un point sur les logements de Garches, dont le principe de gestion intéresse fortement le directeur de l'office HLM.

Pour rappel quelques travaux devront être engagés pour maintenir l'état des logements, et un entretien des parties communes devra être fait plus régulièrement.

Nous avons fait part de notre volonté de développer l'offre de logements pérennes et de foyers secours pour nos collègues en difficulté ou pour les sorties d'écoles affectés sur la région parisienne.

Dans ce sens une première piste a été abordée : elle consiste à devenir



réservataires de logements sociaux. Ce système permettrait de bloquer des logements pour nos collègues, toutefois la contrepartie financière étant très conséquente, nous avons immédiatement écarté cette possibilité (de l'ordre de 70 000 € pour un Ministère).

Nous avons évoqué la conception d'un projet social avec une réflexion sur la répartition des espaces (ex : foyer de jeunes travailleurs). Il nous a donc été proposé de trouver des logements du même type que le foyer de Garches, location à long terme que nous pourrions gérer à l'identique que le foyer de Garches. Ce pourrait être des studios centralisés sur un même lieu, ou de grands appartements pour des collocations. Projet qui reste à définir en fonction du parc disponible de l'office HLM. Nous avons pu dégager un projet, qui semblerait être novateur, mais dont nous ne connaissons pas encore la faisabilité juridique et dont l'aspect doit être étudié par les conseils juridiques de l'office HLM.

Il faut savoir que l'office HLM dispose de logements en bon état, soit voués à la destruction, pour le montage de projets sociaux, soit devant être rénovés. Ces logements sont vidés de tous locataires pendant plusieurs mois ou années pour permettre ces travaux. Pendant cette période, ils ne peuvent donc installer aucun locataire. Il serait intéressant de profiter de ces logements vacants pour développer notre offre de foyers d'urgences.

Il s'agirait donc d'un listing de biens, dont l'état très correct permettrait encore de loger des personnes à court ou moyen terme sous conditions strictes. L'office HLM pourrait ainsi nous faire profiter de loyers moins importants. Le loyer de ces logements à court terme serait donc à charge de l'ANAS, qui procéderait ensuite à une sous location avec les demandeurs de logement d'urgence. Les contours restent encore largement à définir, et si nous devons nous engager dans cette voie, une consultation de notre avocat serait incontournable. En conclusion Le modèle de fonctionnement des foyers de Garches et de Colombes, a permis de dégager suffisamment de trésorerie pour l'entretien, le renouvellement du mobilier et tous les frais inhérents à ces logements. Nous avons actuellement une trésorerie positive de près de 120 000 € à ce jour.

■ RÉSEAU LOISIRS

Une visite dans un salon de CE, a permis de nouer quelques partenariats locaux ou nationaux afin de proposer des offres privilégiées pour nos adhérents. Des supports de communication sont en cours de création, ils seront envoyés à l'ensemble des présidents départementaux, regroupant ainsi toutes les informations et codes d'accès aux offres. Un affichage sur le site permet déjà de consulter certaines offres, et il serait intéressant de pouvoir afficher toute les offres locales que chacun des départements négocie sur son secteur. Pour exemple nous proposons une offre d'aide aux devoirs pour les enfants de nos adhérents avec un tarif préférentiel ainsi que des offres privilégiées pour les loisirs.

■ INTERVENTIONS ÉCOLES ET SERVICES DE POLICES

Notre réseau d'entraide intervient sur l'ensemble des écoles de police de France. Une présentation de l'association et une sensibilisation des jeunes policiers aux éventuels problèmes personnels ou professionnels rencontrés au cours de leur vie est faite.

Sont alors présents sur place, un membre des réseaux d'entraide, des policiers actifs délégués ANAS locaux, avec Autorisation spéciale d'absence ou parfois bénévolement sur leur temps personnel, ainsi que des membres du conseil d'administration dans la mesure du possible.

Ce travail de sensibilisation, en amont de leur première affectation, permet

de créer un lien avec ces agents dès le début de leur scolarité. Pour exemple il nous est arrivé de prendre en charge les frais de repas en cantine pour des élèves en difficulté financière, ceci après avoir été alerté par les formateurs de l'école ou par d'autres élèves de l'école de police.

La connaissance de ces moyens d'actions, permet de sensibiliser chacun des policiers à être à l'écoute des autres collègues et de donner l'alerte très rapidement. Lors de ces présentations, tous les élèves gardiens de la paix et tous les formateurs, sont invités à devenir de futurs délégués ANAS.

Sont également présents dans les commissariats, et différents locaux de police, nos délégués ANAS, pour des présentations et journées de sensibilisation des agents. En concours avec la hiérarchie, il y a une prise de parole lors de l'appel, nous avons également accès aux tableaux d'affichages et à des heures de présentation. Il est important de mettre en confiance les policiers, et de créer du lien social entre tous les collègues, tous grades confondus. Afin de maintenir le lien avec les jeunes adhérents et leur département d'affectation, il a été envoyé début 2021 à tous les présidents départementaux le listing des nouveaux adhérents, suite à l'affectation des promotions 258 et 259.

En conclusion nous faisons perdurer cette chaîne de solidarité, qui nous vient du passé et s'étend vers l'avenir. Le travail d'aujourd'hui au sein des écoles, permet de prévoir l'avenir de l'association.

■ SOCIÉTÉ FDO

• **BOUTIQUE SOLIDAIRE** : nous avons eu l'opportunité de rencontrer de jeunes entrepreneurs, qui souhaitent participer à l'aide sociale que nous dispensons. Après plusieurs échanges avec l'équipe de *NINETIES*, cette boutique solidaire a vu le jour. Ils vendent des objets textiles et goodies avec le logo FDO, logo discret repérable par les forces de l'ordre. 10% des achats seront ainsi reversés en don à l'association en faveur de la solidarité policière.

• **PLATEFORME D'ACHAT** : Par le biais de *NINETIES*, nous avons émis le souhait de mettre en place une boutique en ligne, avec des goodies ou objets marketing aux couleurs de l'association. Cette boutique vise à abreuver nos départements en objets de communication, en externalisant une mission, qui jusqu'à présent était tenue par le siège.

L'achat d'objets en grande quantité permet clairement de bénéficier de tarifs dégressifs, profitables aux départements. La plateforme est en cours de construction, elle demande quelques ajustements avant d'être mise en test. Deux types d'utilisateurs pourront y accéder :

- Le bureau national
- Les bureaux départementaux

Il y sera proposé une liste de produits, ainsi que des kits prédéfinis, parmi lesquels les départements pourront choisir ce qu'ils souhaitent insérer dans un panier d'achat. Chacun des départements pourra, selon les actions prévues, commander de 1 à plusieurs kits.

Ainsi pour chaque achat, une validation par mail sera effectuée par le référent du siège et les frais d'achats et de livraison devront être répercutés par le service trésorerie sur le département demandeur.

■ DÉVELOPPEMENT DES PARTENARIATS

• **RÉUNION AVEC LES TRAVAILLEURS SOCIAUX DE LA PRÉFECTURE DE POLICE DE PARIS** : une réunion s'est tenue septembre 2021 à Villa Thoreton (Paris 15^e), dans les locaux des assistantes sociales de la préfecture de Police de Paris.

C'est en présence de **Catherine Ducasse**, cheffe du bureau de l'accompagnement social et de la politique d'accueil de la petite enfance, accompagné de **Valentin Kirgessner**, adjoint de la cheffe de bureau et de toute l'équipe des assistantes sociales de Paris, que notre réseau a pu échanger sur le fonctionnement de l'ANAS.

Nous avons pu apporter une réflexion sur les méthodes d'échanges d'informations et de travail concernant les dossiers en commun. Un travail d'équipe complémentaire, a été mis en place depuis plusieurs mois, il permet de suivre les agents de manière plus rigoureuse et de répondre aux problèmes en complémentarité de l'offre sociale du Ministère de l'intérieur. Suite à ces échanges, les assistantes sociales nous ont avoué que nos réseaux avaient une capacité à exprimer librement la parole auprès des agents demandeurs, ce qui a permis de débloquent la parole et de découvrir des situations non exposées. Ce lien entre le policier demandeur, les instances sociales et les réseaux ANAS, a créé un climat de confiance pour le fonctionnaire en demande d'aide.

Afin de répondre au mieux aux problématiques des agents sur la région parisienne, une visite du Courbat par les professionnels de santé et personnels de la préfecture s'organise en ce début d'année (médecine de prévention, SALCA, UPS, travailleurs sociaux...). Un projet de séminaire au Courbat est également à l'étude. Depuis cette prise de contact, les échanges entre nos organismes se sont accrues fortement.

• **FORMATION DE NOS DÉLÉGUÉS** : face aux drames qui endeuillent notre corporation très durement depuis plusieurs années, l'ANAS se doit de réagir. Un développement des relations entre notre réseau d'entraide et les organismes prévus par l'administration pour le soutien de nos collègues en détresse, permettrait de tisser des liens concrets pour le bien de nos agents. Contact a été pris courant septembre 2021 auprès de **Aurore Le Bonnet**, sous directrice de l'action sociale de la préfecture de police de Paris afin de former au mieux nos délégués et de travailler plus conjointement avec l'administration sur la question du suicide.

Un premier échange a eu lieu février 2022 afin de mettre en place une formation sur le risque suicidaire. Cette formation devrait se tenir le 1^{er} juin au siège de l'ANAS avec des délégués volontaires ayant une appétence pour l'écoute. Au-delà de la volonté du Ministère de l'intérieur, de former des sentinelles sur l'ensemble du territoire, ici la sous-direction de l'action de sociale de la préfecture de police de Paris, a pris une autre direction. Celle-ci viserait à sensibiliser l'ensemble des fonctionnaires de police de la préfecture de police de Paris sur la problématique du suicide et de sa détection.

■ COMMUNICATION

Plusieurs supports nous permettent de communiquer sur l'ensemble des activités de l'ANAS. Que ce soit par le biais des réseaux sociaux (Facebook, twitter, Instagram), de notre site internet ou des supports papiers comme *L'ÉCHO DU POLICIER* et le *VAC'ANAS*, l'objectif est toujours le même, celui d'avoir une meilleure visibilité de nos actions nationales et départementales, ainsi que des offres dans nos centres de vacances.

Nous invitons régulièrement les départements à nous faire parvenir photos et articles sur les actions mises en place pour un affichage national. Cette année nous avons mis en place une communication mailing auprès de nos adhérents, offrant une visibilité immédiate de toutes les offres

proposées par l'ANAS. Récemment des offres promotionnelles dans nos centres de vacances à l'occasion des vacances scolaires ont été communiquées par cet intermédiaire. Une réactualisation du flyer *QU'EST-CE QUE L'ANAS ?* a été faite courant 2021, elle en a permis la diffusion à travers les départements avec des posters de sensibilisation pour affichage dans les bureaux départementaux et écoles. Enfin, une formation sur l'utilisation d'un logiciel de montage vidéo se fera prochainement.

■ INTERVENTIONS EXTÉRIEURES

• **LES TABLETTES DU CŒUR** : Noël 2021, une récolte de dons en ligne a été mise en place pour permettre d'offrir à près de 80 enfants des cadeaux de Noël mais également des tablettes tactiles à l'Hôpital d'enfants de Margency. Le bureau national, l'**ANAS 95**, l'**ANAS 98 Paris** et les **Sapeurs-Pompiers de Villiers-le-Bel**, ont de nouveau répondu présents à l'appel et ont mené ce projet avec implication.



La **BRI 95** et les motards de la police municipale de Soisy / Montmorency, ont fait l'honneur de nous rejoindre pour la distribution de cadeaux. Des élèves du lycée Notre-Dame-Providence d'Enghien-les-Bains se sont également investis pour trouver des jouets et des dons, tout comme **Brahim Guerfi** qui est toujours à nos côtés pour soutenir nos collègues.

L'Association pour l'information et la prévention de la drépanocytose (*APIPD*) partenaire de l'ANAS, nous a envoyé 80 cadeaux à distribuer. La *GMF* a répondu immédiatement à notre demande de mécénat par un très généreux don, tout comme la mutuelle *INTERIALE*.

Monsieur **Guilloux**, directeur sécurité publique et prévention de la communauté d'agglomération Plaine Vallée de Soisy, très sensible à ce projet mené pour des enfants, nous a grandement aidé. Nous avons eu la surprise de recevoir par de généreux donateurs *CITEOS* et *GK*, 50 tablettes numériques et 200 peluches, soit près de 10 000 € de dons pour ces enfants. Cette action vise à aider ceux qui en ont besoin mais aussi à faire du bien à nos policiers. Il est important de renouer des liens avec notre population et de redonner du sens à notre mission. Nous espérons pouvoir réitérer cette action au niveau nationale l'année prochaine.

• **VENTE DE CHOCOLATS DE NOËL** : pour la première année, nous avons mis en place une vente de chocolats à l'occasion des fêtes. Nos remerciements à tous les gourmands, dont les achats ont permis de dégager 890 € de dons. Bravo et merci également à nos délégués qui ont participé activement dans cette opération de Noël. ▲

La Secrétaire nationale, chargée des réseaux,
Svetlana VARLET

ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ ANAS LE COURBAT



■ BILAN ACTIVITÉS 2021 + DÉBUT 2022

Taux d'occupation en 2021 : 95 %

Taux d'occupation en 2020 : 83 %

Taux d'occupation en 2019 (pour rappel) : 103 %

À noter : au 14 mars 2022 nous sommes à 81% de taux d'occupation : baisse due à de nombreux départs anticipés de patients et au COVID (futurs patients atteints du COVID, ne venant pas du tout ou décalant leur admission).

En moyenne 8 nouveaux patients environ sont admis chaque semaine : chiffre stable depuis 4 ans, ce qui est rassurant : cela montre la qualité de prise en charge

En moyenne 45 patients par jour à ce jour

■ RÉPARTITION PATIENTS EN 2021 :

- MI : 27 %
 - MJ : 2 %
 - MD : 4 %
- } Soit 33 % des patients actifs
- Autres métiers (tous confondus) : 67 %
 - Retraités MI et MD : 3 %
 - Retraités autres métiers : 3 %
 - Hommes : 77 % / Femmes : 23 %
 - Age moyen : 45 ans

■ RÉPARTITION PATIENTS AU 14 MARS 2022 :

- MI : 28 %
 - MJ : 2 %
 - MD : 4 %
- } Soit 34 % des patients actifs
- Autres métiers (tous confondus) : 66 %
 - Retraités MI et MD : 6 %
 - Retraités autres métiers : 4 %
 - Hommes : 76 % / Femmes : 24 %
 - Age moyen : 45 ans

■ RÉPARTITION PATHOLOGIES EN 2021 :

- Addiction : 87%
- Séjour de soutien : 0,8 %
- Burn out : 1 %
- Séjours séquencés : 12%

■ RÉPARTITION PATHOLOGIES AU 14 MARS 2022 :

- Addiction : 84%
- Séjour de soutien : 0 %
- Burn out : 0 %
- Séjours séquencés : 16 %

À noter :

- les patients souffrants de stress post traumatisme ne sont pas fléchés à part mais intégrés dans les autres pathologies ;

- constat : environ 50 % de nos patients en souffrent
- séjours séquencés : patients qui font leur hospitalisation en 2 fois
- pas de séjour de soutien en 2022

■ SITUATION COMPTABLE

- Résultat net 2021 excédentaire
- Trésorerie saine
- Le plan de rénovation et les enveloppes budgétaires devront être validés par l'ARS ainsi que par le Bureau National de l'ANAS, pas de retour de l'ARS pour le moment.

■ RESSOURCES HUMAINES

- Pas d'absences répétées injustifiées ; une équipe stable, malgré le COVID
- Pas de mouvement social
- Compte tenu de l'impossibilité de recruter un médecin psychiatre à temps partiel, la CME a décidé de cesser de chercher un psychiatre et de s'orienter vers un médecin généraliste (addictologue) à 0,40% pour suppléer les médecins en poste. Néanmoins, le partenariat historique avec la Clinique RONSARD reste actif ce qui permet de bénéficier de l'expertise nécessaire pour la prise en charge des patients du Courbat. De plus, nous avons également un partenariat fort avec le centre de traumatologie de Tours composé de psychiatres, entre autres.

■ TRAVAUX 2022

Plusieurs chantiers d'envergures s'annoncent pour les 5 ans à venir pour le Courbat : la priorité des chantiers a changé.

• CHANTIERS PRIORITAIRES :

Chantier prioritaire n° 1 : Plomberie du château (courant mars 2022)

Chantier prioritaire n°2 : toit de la piscine et rénovation du local : 2022-2023. Attente validation d'un cabinet d'architecte pour la direction des travaux.

Chantier prioritaire n°3 : Rénovation des chambres.

Les calendriers annoncés sont prévisionnels et dépendent du financement et de la disponibilité des entreprises.

• AUTRE CHANTIER NON PRIORITAIRE :

Chantier n 4 : station d'épuration

En dehors des chantiers cités précédemment, il convient de noter l'entretien courant du bâtiment et les problématiques régulières de plomberie, comme évoqué en novembre 2021.

■ POINT COVID

Une cellule de crise continue chaque semaine. Elle est composée : du médecin-chef, de la responsable des soins et de moi-même.

En 2021 :

- 4 cas en avril parmi les patients,
- 1 cas en décembre parmi le personnel.

En 2022 :

- Janvier : environ 4 salariés absents chaque semaine (absences liées au COVID)
- Février : 2 cas parmi les patients.
- Aucun cas grave.
- Même remarque qu'en 2021 : il faut souligner le peu de cas dans l'établissement, fruit d'un travail collectif.

■ PROJETS

RAPPELS :

1. Poursuite du travail de la filière complète en addiction et de sa restructuration en lien avec les autres établissements SSR A du département d'Indre et Loire, à la demande de l'ARS ; les réunions se poursuivent ;
2. Maisons de fonction : en lien avec la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités d'Indre et Loire, la réflexion se poursuit pour la transformation des maisons pour accueillir des femmes victimes de violences conjugales ;
3. Certification prévue en octobre 2022, reportée à avril 2023

Sarah Trotet
Directrice du Courbat

LE SOCIAL DES POLICIERS PAR LES POLICIERS

L'ANAS, c'est la proximité avec les collègues, avec un réseau de délégués et de présidents départementaux sur tout le territoire français.

L'expérience du métier de policier et de ses difficultés

*Des policiers rattachés aux réseaux interviennent au 06 51 25 23 50
reseaux@anas.asso.fr*



*Si vous en ressentez le besoin, n'attendez pas et contactez-nous :
gyro2tons@anas.asso.fr • www.anas.asso.fr • www.anaslecourbat.fr*

RAPPORT DE GESTION 2021 DE LA TRÉSORERIE GÉNÉRALE

Les comptes annuels de l'ANAS, association régie par la loi de 1901, reconnue d'utilité publique et sans but lucratif, ont été préparés par le cabinet d'expertise comptable Benzoni conformément aux règles générales d'établissement des comptes annuels des associations.

ÉVOLUTION DES RÉSULTATS ET DE LA SITUATION FINANCIÈRE EXERCICE CLOS AU 31/12/2021

L'exercice présente un bilan total de **30 240 033 €** contre 29 779 629 € en 2020, un résultat de **26 809 €** contre 30 000 € en 2020 et un montant de **23 605 213 €** contre 23 541 361 € en 2020 pour les fonds propres.

LE COMPTE DE RÉSULTAT

1 / Le résultat d'exploitation :

- **215 097 €** contre - 122 569 € en 2020

Les charges d'exploitation sont augmentées de 867 310 €. Le total s'élève à **9 059 077 €** contre 8 191 767 € en 2020.

Les produits d'exploitation sont augmentés de 774 782 euros. Le total s'élève à 8 843 980 euros contre 8 069 198 euros en 2020.

La Production totale (production vendue) est de 7 202 419 euros contre 6 317 369 euros en 2020

2 / Le résultat financier :

Le résultat est négatif de - 84 008 € contre - 47 465 € en 2020.

L'augmentation de 36 543 € est consécutive aux remboursements des intérêts d'emprunts de Gujan et Fabregas.

3 / Le résultat exceptionnel :

Il présente un bénéfice de **215 556 €** contre 193 256 € en 2020.

4 / Le résultat net comptable :

Le résultat est positif de **26 809 €** contre 30 000 € en 2020.

L'EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION

Il s'élève à **633 294 €** contre 483 658 € en 2020.

LA CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT

Elle s'élève à **886 041 €** contre 629 415 € en 2020.

Résultats des centres

Les centres qui ont un résultat positif sont ;

■ **Arcachon** : 107 330 contre 69 491 en 2020

Augmentation de **37 839 €**

■ **Hyères** : 110 387 contre 29 438 en 2020

Augmentation de **80 949 €**

■ **Cannes** : 12 829 contre - 58 828 en 2020

Augmentation de **71 658 €**

■ **Rivesaltes** : 22 736 contre -5 655 en 2020

Augmentation de **28 391 €**

■ **St Quay** : 18 313 contre 3 340 en 2020

Augmentation de **14 973 €**

Les centres qui ont un résultat négatif :

■ **Camiers** : - 22 906 contre - 12 924 en 2020

Perte de **9 982 €**

■ **Moutiers** : - 24 275 contre - 64 770 en 2020

Augmentation de **40 495 €**

■ **Fabregas** : - 2 051 contre - 51 783 en 2020

Augmentation de **49 732 €**

■ **Treveneuc** : - 84 854 contre - 168 101 en 2020

Augmentation de **83 247 €**

En 2021, les dépenses d'équipement pour les centres de vacances s'élèvent à 676 249 € dont 200 000 € en participation ministérielle et 476 249 € sur les fonds propres de l'ANAS.

LA PROVISION POUR INDEMNITÉS DE FIN DE CARRIÈRE

La provision a été actualisée pour un montant de 23 990 €

SITUATION DE LA TRÉSORERIE

En trésorerie, nous disposons au 31/12/2021 de **2 499 428 €**.

Les fonds statutaires s'élèvent au 31/12/2021 à **345 145 €** après l'affectation de **3 000 €** (1/10^{ème} du résultat de l'année 2020)

Les frais bancaires ont diminué de **7 139 €** pour un montant de **16 499 €** contre 23 639 € en 2020.

Les frais plus importants en 2020 résultent des frais d'avenant de renégociation du crédit de Gujan et des frais de dossiers dus au passage en phase amortissable du prêt de Fabregas.

EMPRUNT EN COURS

Dans le cadre de la suspension des échéances pour une période de 6 mois suite à la crise sanitaire du covid 19, les capitaux restants dus tiennent compte des échéances prorogées.

ARCACHON :

1- De 2018 à 2025 - 620 000 € - capital restant dû 337 378.55 € dont échéances et intérêts prorogés de 45 472,20 €

2- De 2018 à 2038 - 1 407 000 € - capital restant dû 1 408 949.21 € dont échéances et intérêts prorogés de 11 129,16 €

LES MOUTIERS :

De 2013 à 2022 : - 350 000 € - capital restant dû 19 492.19 € dont échéances et intérêts prorogés de 11 709,78 €

LE BRETANIA :

De 2016 à 2022 : - 194 834 € - capital restant dû 22 639,83 € dont échéances et intérêts prorogés de 16 987,92 €

LE COURBAT :

De 2012 à 2027 : - 392 137 € - capital restant dû 185 471,26 € dont échéances et intérêts prorogés de 16 645,38 €

FABREGAS :

De 2018 à 2035 : - 1 506 005,84 €
Capital restant dû 1 382 549,82 euros

Le capital emprunté en 2018 était de 1 800 000 €. À partir du 25 juillet 2020, le prêt est passé en phase amortissable pour le montant effectivement décaissé soit 1 506 005,84 €.

Au 3 juillet 2020, 306 005,84 € ont été décaissés, restait un solde de 293 994,16 €

DOTATION FINANCIÈRE

Conformément à la convention de financement des activités de l'ANAS Gestion 2021 pour les activités année 2020, le montant de la dotation financière s'élève à **1 510 165,43 €**.

A / Subventions d'équipement

L'ANAS a bénéficié de subventions d'équipement pour l'activité des centres fixées à 200 000 €.

B / Subventions de fonctionnement

894 158 € ont été affectés à l'ANAS correspondant à la masse salariale des personnels mis à disposition en 2020. (Permanents et saisonnier)

C / Participation au recrutement

60 000 € ont été affectés pour le recrutement des personnels privés pendant la saison estivale.

80 000 € ont été attribués pour le poste du responsable administratif.

50 000 € ont été affectés pour le recrutement du personnel détaché sous contrat de droit privé de Treveneuc.

160 000 € affectés pour le recrutement des directeurs des centres de Hyères et Moutiers.

D / Subventions de fonctionnement des colonies de vacances

■ Rivesaltes : 21 000 €

■ Treveneuc : 30 000 €

Le prévisionnel des subventions année 2022 intégrera l'aide au recrutement des directeurs de Treveneuc, Gujan et Rivesaltes (sous contrat de droit privé) et des directeurs de Cannes, Fabregas et Camiers (fonctionnaires retraités)

PROPOSITION D'AFFECTATION DU RÉSULTAT

Le conseil d'administration vous propose d'affecter le résultat de l'exercice de la manière suivante :

Résultat : 26 809 €

Total à affecter : 26 809 €

Affectation : 1/10^{ème} du résultat 2021 en fonds statutaires soit : 2 681 €. Le solde en fonds associatifs sans droit de reprise : 24 168 €

LES DÉPARTEMENTS

Au 31/12/2021, le montant fusionné des comptes départementaux est de **637 344 €** contre 634 049 € en 2020 soit un écart de + 3 295 €.

Aucune charge et produit ne pouvant être imputés individuellement, sans coût supplémentaire, un résultat détaillé d'exploitation reflétant l'activité réelle de chaque département s'avère toujours impossible.

LE PERSONNEL

La masse salariale de l'ANAS y compris charges sociales, toutes structures confondues est de **3 175 453,82 €** contre 2 803 493,57 € en 2020, soit un écart de + **371 960,25 €**, pour 18 CDI, 37 CDD, 1 CUI-CAE, 4 contrats de droit privé retraité et 4 contrats de détachements de fonctionnaires sous contrat de droit privé subventionnés par le Ministère de l'Intérieur.

Pour le Courbat 17 CDI à temps partiel, 24 CDI à temps plein, et 4 CDD.

Pour la période estivale, toutes sessions confondues 39 animateurs pour la colonie de Rivesaltes, et 17 animateurs pour la colonie de Treveneuc.

Dans le cadre de l'attribution du contingent annuel de 1 300 jours pour l'encadrement des centres de vacances, 19 personnels privés sur 926 jours. Les 374 jours restants correspondant aux 5 fonctionnaires mis à disposition de l'ANAS.

Pour une masse salariale N-1 de **1 960 460 €**, les budgets spécifiques relatifs au Comité d'Entreprise ont été attribués conformément aux textes en vigueur.

Répartition fonctionnement (0,20%) : **3 921 €**

Répartition œuvres sociales et culturelles (1% et 1,25% courbat) : **22 902 €**.

Soit un montant total de **26 823 €**.

LE SERVICE SECOURS

En 2021, l'ouverture de 121 dossiers a été enregistrée :

47 ont été traités en dons-secours pour un montant de **56 597 €** contre 42 dossiers pour 73 176 € en 2020.

6 ont été accordés en prêt-secours pour un montant de **6 500 €** contre 15 dossiers pour 32 200 € en 2020.

14 demandes ont été classées sans suite pour non réception des pièces demandées lors de la constitution des dossiers malgré les relances.

4 demandes non justifiées ont été refusées.

Pour assurer l'aide d'urgence alimentaire dont les demandes ne font que s'accroître, **50** dons ponctuels ont été accordés pour un montant de **6 453,89 €** contre 45 pour 5 843 € en 2020.

Au 31 décembre 2021, l'encours des secours affiche un montant de **175 445 €**. Une provision pour dépréciation a été constituée pour **106 496 €** pour couvrir les prêts pouvant se révéler irrécouvrables. ▲

La Trésorerie générale

RAPPORT 2021

COMMISSION NATIONALE DE CONTRÔLE FINANCIER

Du 21 au 24 mars 2022, dans les locaux de l'Association Nationale d'Action Sociale des Personnels de la Police Nationale et du Ministère de l'Intérieur, 18 Quai de Polangis à Joinville le Pont (Val de Marne), les membres de la Commission ont procédé à l'examen approfondi de la gestion et des diverses comptabilités pour l'exercice écoulé.

Étaient présents : **Serge Annette, Thierry Cauchy,**

Bernard Compagnat et **Gilles Guenoun.**

Étaient excusés : **Corinne Guillemot-Guérin, Daniel Hervé.**

Bernard Compagnat assure le rôle de Président et **Serge Annette** celui de Rapporteur.

▲ PRÉAMBULE

À notre arrivée, nous avons été reçus par le vice-président **Daniel Fortain** et le Secrétaire Général **Stéphane Liévin**. Dans un premier temps, **Daniel Fortain** nous a fait le point sur tous les dossiers en cours et les projets à court terme. Il nous a ensuite demandé à ce qu'un nouveau mode de fonctionnement de la commission soit mis en place. Lors de cet entretien, ce dernier nous a confirmé notre pleine et entière liberté de manœuvre, propos qui nous ont été réitérés le lendemain, par le Président National **Yves Lefebvre**, en personne.

Auparavant, toutes les structures étaient contrôlées séparément par nos soins alors que leurs comptabilités avaient déjà été vérifiées par la Trésorerie Générale et le cabinet d'expertise comptable.

Afin d'éviter de tels doublons, soit de notre initiative, soit à la demande du Bureau National, de nouveaux axes de contrôles seront définis par thématique, et en fonction des besoins du moment.

▲ SECOURS - DONS ET PRÊTS

La commission s'est rapprochée du service Secours et a sollicité **Svetlana Varlet** afin que lui soit communiquée la liste complète des prêts consentis à nos collègues en difficulté.

A la lecture de ce document, nous remarquons qu'un grand nombre de dossiers apparaissent comme différés.

- Fin 2021, nous avons 80 dossiers en cours de traitement
- 6 dossiers de prêt ont été accordés pour un montant total de 6 500 €.
- 47 dons ont été octroyés pour la somme de 56 597 €.
- 50 caddies ont été effectués pour un total de 6 453 €.

▲ LES CENTRES

Malgré la crise sanitaire de l'an passé, la fréquentation de nos centres a été relativement bonne, ce qui a entraîné une amélioration des résultats. Cinq centres affichent un résultat de l'exercice en positif.

Les quatre autres centres en négatif ont vu leur déficit considérablement diminuer. La grande majorité des centres respectent les protocoles et règles définis en matière de comptabilité.

▲ LES DÉPARTEMENTS

Une grande partie des départements n'ayant pas fait parvenir leurs documents comptables lors de la réunion de la commission, il n'a été procédé à aucun contrôle dans ce domaine. Cela est dû au fait que les assemblées générales sont en cours de réalisation.

▲ TRÉSORERIE GÉNÉRALE

Après plusieurs années de décreue, la commission constate que les cotisations adhérents sont reparties à la hausse, (+52 262 €), pour atteindre la somme de 953 959 €.

Par contre, les cotisations et dons bienfaiteurs ont chuté de 58% et s'élèvent à 12 860 €.

Les frais statutaires d'A.G. +22%, s'élèvent à 115 388 €.

Les dotations aux amortissements et provisions +40% atteignent la somme de 285 152 €.

Le total des produits exceptionnels est de 109 415 €. Cette somme inclut un montant de 61 500 € en provenance des départements, suite à une demande du Bureau National d'alors, afin de contribuer à l'amélioration des centres. Ces produits exceptionnels atténuent d'autant la baisse du résultat de l'exercice qui s'élève à 93 574 €.

▲ RESTAURANT

Malgré la crise sanitaire, la production vendue n'a baissé que de 12%, alors que l'établissement a été fermé pendant presque cinq mois.

Les charges de personnel ont baissé de 20%.

Par contre, la baisse notable des produits exceptionnels et la hausse des charges exceptionnelles aussi, font que le résultat de l'exercice s'est dégradé pour afficher la somme de -96 630 €.

▲ LE COURBAT

Cet établissement est sous la direction de **Sarah Trotet**, dont la gestion comptable est confiée au cabinet BENZONI.

Un emprunt est toujours en cours sur l'établissement, jusqu'en 2027.

La production vendue au 31/12/21 est de 3 390 257 €.

De même, le résultat de l'exercice s'élève à 19 461 €.

▲ LES FOYERS

Leur rénovation étant terminée, l'ensemble des foyers ont été exploités, entraînant une augmentation de la production vendue. De ce fait, le résultat de l'exercice redevient positif et affiche la somme de 3 112 €

▲ CONCLUSION

Au 31/12/2021, l'ANAS compte 20 851 adhérents (actifs, à charge et donateurs)

Les interventions dans les écoles de police ont obtenu de bons résultats avec 447 élèves gardiens qui ont rejoint notre association, contre 268

l'année précédente.

La commission souligne la bonne tenue des documents comptables transmis par la grande majorité des directeurs de centre.

L'an passé, la crise sanitaire a moins impacté la fréquentation de nos centres que l'année précédente. Presque tous ont affiché de meilleurs

résultats, ce qui se traduit, in fine, par un résultat global de l'exercice en positif, cette année encore.

Fait à Joinville-le-Pont, le 24 Mars 2022

▲
**Commission nationale
de Contrôle Financier**

COMMISSION NATIONALE DES CENTRES DE VACANCES

La Commission Nationale des Centres de Vacances s'est réunie le 1^{er} Mars 2022 au siège de l'ANAS sis 18 quai de Polangis à Joinville-le-Pont (94).

Étaient présents : **Catherine Fessard, Fabrice Rolland, André Terramoto.** Étaient excusés : **Yvon Quentel, Ludovic Romanach, Bernard Cocquet.**

Cette année, La commission nouvellement élue et renouvelée par moitié, a commencé ses travaux par une présentation des changements effectués dans les centres par le Secrétaire général **Stéphane Liévin** afin de les renouveler et rajeunir.

▲ CENTRE CAMIERS

Literie refaite et électricité remise aux normes, le plus vieux sanitaire refait à neuf.

▲ CENTRE TREVEUEC

Electricité en cours de remise aux normes, négociation en cours pour la mise en place de nouveaux mobil home. Piscine et rénovation bungalows.

▲ CENTRE LES MOUTIERS

Permis de construire pour la piscine.

▲ CENTRE ARCACHON

45 bungalows refaits à neuf côté accueil, mais côté piscine 8 sont « en attente de l'expertise judiciaire » cependant certains ont pu être écartés pour être refaits par une autre entreprise locale pour la saison. Des emplacements CAMPING CAR ont été créés plus à l'air de vidange.

▲ CENTRE HYÈRES

Mise en œuvre de la remise aux normes de la cuisine.

La période si particulière que nous continuons à traverser démontre bien une nouvelle fois dans quelle incertitude nous nous trouvons, nos mandants et collègues ont du mal à se projeter dans l'avenir proche.

Au vu du nombre de dossiers reçus pour les réservations sur nos centres de vacances, nous constatons une augmentation des demandes par rapport à l'année précédente.

Grace au travail préalable de Doris, la commission n'a eu qu'à statuer sur le centre des sirènes à Hyères. Nous avons eu le plaisir d'étudier des demandes de nouveaux adhérents avec de jeunes enfants. 76 dossiers ont été étudiés pour HYERES studio, 3 sont en attente de retour pour

les propositions faites, 4 refus malgré d'autres propositions, les autres dossiers non validés ont obtenu satisfaction au centre de FABREGAS ou un autre choix après appel de la commission vers le mandant. Le centre de Treveuec a reçu 114 demandes, le Bretania 14, les Moutiers 128, Gujan Mestras 301, Rivesaltes 35, Fabregas 97 et Cannes 24 demandes qui ont toutes reçu un avis favorable.

La communication sur les adresses fonctionnelles et les offres promotionnelles hors saison pourraient continuer de booster les demandes pour les années à venir. La commission confirme son utilité sur les réservations faites pour la saison estivale. Elle pourrait également contribuer à la réflexion sur les aménagements des centres. La commission suggère de se réunir plus tôt en février si possible hors période de vacances scolaires afin de laisser plus de temps aux collègues non satisfaits pour trouver une autre location.

Pour l'an prochain, le CA pourrait-il négocier avec l'UNRP pour privilégier les actifs sur la période du 15 juillet au 15 août ? Des difficultés pour attribuer les quinzaines ont été constatées, les vacances scolaires débutant le 9 juillet (certains ont maintenu leurs réservations du 1 au 15 d'autres seulement à compter du 9). Nous proposons de privilégier la quinzaine à partir des vacances scolaires afin de privilégier les familles aux enfants en âge scolaire.

La commission souhaite soumettre quelques suggestions pour l'amélioration des centres.

- **Centre de Hyères** : nécessité de posséder un TIRALO en état de fonctionnement pour les personnes à mobilité réduite.
- **Centre de Cannes** : sécuriser l'accès au parking proche d'une voie de circulation importante pour les enfants en bas âges.
- **Centre de Treveuec** : attirer les cyclotouristes en installant des arceaux d'attache à proximité de certains emplacements de camping.

Concernant le VACANAS, Nous pensons qu'il serait bien de préciser 4 places et 6 places en lieu et place de 4/6 places, d'autre part il serait bien de mettre une case blanche sur la ligne nombre d'adultes et enfants pour plus de lisibilité.

Nous tenions à remercier très chaleureusement **Doris**, pour son implication auprès de la commission, et son travail de préparation des dossiers. Etudes des tarifs foyers en cours. Une mention toute particulière de remerciement à notre jeune retraite bénévole pour son travail et ténacité auprès des centres Les Moutiers, Fabregas et Hyères « Les Sirènes ».

Merci Jean-Noel Thomas. ▲

Commission Nationale des Centres de Vacances

TEXTE DES RÉSOLUTIONS ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 5 AU 7 AVRIL 2022

PREMIÈRE RÉSOLUTION

Approbation des comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021

L'assemblée générale, après avoir pris connaissance du rapport moral du président, du rapport de gestion et des comptes annuels sur l'exercice clos le 31 décembre 2021, et des rapports du commissaire aux comptes sur l'exécution de sa mission au cours de l'exercice, approuve les comptes annuels de l'exercice clos le 31 décembre 2021, tels qu'ils lui ont été présentés, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes.

DEUXIÈME RÉSOLUTION

Affectation du résultat

L'assemblée générale décide d'affecter le résultat de l'exercice s'élevant à + 26 809 € comme suit :

Origine :

- Résultat de l'exercice : + 26 809 €
- Report à nouveau : 0
- Total à affecter : + 26 809 €**

Affectation :

- 1/10^{ème} du résultat 2019 en fonds salutaris : + 2 681 €
- Le solde en fonds associatifs sans droit de reprise : + 24 128 €

TROISIÈME RÉSOLUTION

Vote du montant et de la répartition des cotisations 2023

L'assemblée générale, après avoir pris connaissance de l'augmentation de 2 € pour la cotisation des membres actifs (soit une cotisation annuelle en 2023 de 88 €) et de la répartition des cotisations 2022, approuve ledit budget tel qu'il lui a été présenté.

QUATRIÈME RÉSOLUTION

Approbation du budget prévisionnel de l'association

L'assemblée générale, après avoir pris connaissance du budget prévisionnel de l'association pour le prochain exercice, approuve

ledit budget, tel qu'il lui a été présenté et sous réserve de présentation.

CINQUIÈME RÉSOLUTION

Quitus aux administrateurs pour l'exécution de leur mandat au cours de l'exercice écoulé.

En conséquence, l'assemblée générale donne quitus aux administrateurs pour l'exercice de leurs mandats au cours dudit exercice.

SIXIÈME RÉSOLUTION

Mandat du Commissaire aux comptes

L'assemblée générale, constatant

- que le mandat de *Monceau Finance Audit* représenté par Monsieur Bernard-Raphaël Lefevre, Commissaire aux comptes, vient à expiration lors de l'assemblée générale d'approbation des comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2021,
- et que celui-ci ne souhaitant pas le renouvellement pour cause de cessation d'activité

décide de nommer en remplacement :

- *Kaufmann & Associés* représenté par Monsieur Emmanuel Kaufmann, domicilié 8 av. Bertie Albrecht 75008 Paris, Commissaire aux comptes titulaire pour une durée de six exercices soit jusqu'à l'issue de l'assemblée qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027,
- *Midacup Audit et Partners*, Commissaire aux comptes suppléant, domicilié 5 rue de Monceau 75008 Paris pour une durée de six exercices soit jusqu'à l'issue de l'assemblée qui statuera sur les comptes de l'exercice clos le 31 décembre 2027

SEPTIÈME RÉSOLUTION

Formalités

L'assemblée générale, donne tous pouvoirs au porteur d'une copie des présentes en vue d'effectuer les formalités nécessaires en application de la présente assemblée.

BIEN FAIRE SON BOULOT, ADAPTER SA VIE DE FAMILLE
C'EST NOTRE PROBLÈME !

LE LOGEMENT DES POLICIERS SUITE À UNE
MUTATION OU UN ACCIDENT DE LA VIE...

C'EST LE PROBLÈME DE QUI ?

*ENCORE TROP DE COLLÈGUES EN DIFFICULTÉ DANS LES ZONES EN TENSION
POUR CELA AUSSI LES MILITANTS DE L'ANAS SE MOBILISENT...*

COMPTEZ SUR NOUS !



SOLIDARITÉ



FRATERNITÉ



www.anas.asso.fr



contact@anas.asso.fr



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE du 16 au 19 mai 2022 à TRÉVENEUC

ORDRE DU JOUR :

Lundi 16 mai : journée dédiée aux arrivées.

MARDI 17 MAI

09h00 : Début des travaux :

- Ouverture solennelle de l'assemblée générale
- Un temps de mémoire, une minute de silence
- Appel des représentants départementaux
- Constitution du bureau de l'assemblée générale
- Constitution de la commission des votes et des mandats (appel à candidature et vote)
- Intervention du président départemental ANAS-22

12h30 - 14h30 : Suspension et reprise des travaux

■ Étude et approbation :

- Du rapport moral du Président
- Du rapport du secrétariat général
- Intervention du secrétaire général
- Intervention du secrétaire national à la prospective sociale
- Intervention de la responsable des réseaux
- Du rapport de la commission nationale d'attribution des centres de vacances
- Rapport de la directrice de l'établissement de santé ANAS Le Courbat

MERCREDI 18 MAI

09h00 : Reprise des travaux :

■ Étude et approbation :

- Du rapport de la commission nationale de contrôle financier
- Du rapport de gestion 2021
- Des comptes de l'exercice 2021
- Du rapport de Monsieur le commissaire aux comptes sur les comptes annuels 2021
- Présentation du Commissaire aux comptes et vote du nouveau mandat
- Quitus au conseil d'administration
- Vote du montant et de la répartition des cotisations 2023
- Actualisation et vote du budget prévisionnel 2023
- Vote du budget prévisionnel 2023
- Texte des résolutions

■ Élection du nouveau candidat membre du conseil d'administration.

Vente de l'appartement de Murat-le-Quaire

■ Affaires juridiques : intervention de M. Hugo Lévy, avocat

12h30 - 14h30 : Suspension et reprise des travaux

■ Accueil et parole aux invités

■ Questions diverses

■ Discours d'orientation et de clôture du président

■ Clôture des travaux de l'assemblée générale 2022.

19h00 : Repas de clôture

Jeudi 19 mai : journée dédiée aux départs

LIEU : CENTRE ANAS TREVENEUC, 25 RUE DU PORT GORET 22 410 TREVENEUC

casden



BANQUE POPULAIRE

La banque coopérative
de la Fonction publique

« **COMME MOI,
REJOIGNEZ LA CASDEN,
LA BANQUE DE LA FONCTION
PUBLIQUE !** »

Samuel, Gardien de la paix

CASDEN Banque Populaire, Partenaire de l'ANAS



PARIS 2024



PARIS 2024

PARTENAIRE OFFICIEL

casden.fr



Retrouvez-nous chez

BANQUE POPULAIRE

CASDEN Banque Populaire - Société Anonyme Coopérative de Banque Populaire à capital variable - Siège social : 1 bis rue Jean Wiener 77420 Champs-sur-Marne - Siren n° 784 275 778 - RCS Meaux - Immatriculation ORIAS n°07 027 138 - BPC - Société anonyme à direction et conseil de surveillance au capital de 180 478 270 € - Siège social : 50, avenue Pierre Mendès France 75201 Paris Cedex 13 - Siren n° 493 455 042 - RCS Paris - Immatriculation ORIAS n° 08 045 100 - Crédit-placato : © Roman Jehanno - Conception : Insign 2020 - Merci à Samuel, Gardien de la paix, d'avoir prêté son visage à notre campagne de communication.

LA MGP, MEILLEURE MUTUELLE SANTÉ 2021*



Merci
pour votre
confiance

Unéo, MGP et GMF
sont membres d'
UNEOPOLE
la communauté
sécurité défense



MGP

LA MUTUELLE DES FORCES DE SÉCURITÉ

mgp.fr — 09 71 10 11 12 (numéro non surtaxé)



*Le classement établi par le site [opinion-assurances.fr](https://www.opinion-assurances.fr) place la MGP en tête des mutuelles soumises au Code de la mutualité pour l'année 2021 de façon indépendante, à partir des notes et avis vérifiés des internautes de la communauté d'Opinion Assurances. Pour réaliser ce classement, deux critères sont évalués : le niveau de satisfaction et le niveau de prix. Classement consultable sur <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-sante.html> et <https://www.opinion-assurances.fr/classement-assureurs-prevoyance.html>
Mutuelle Générale de la Police, dite MGP - mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité - immatriculée sous le n°775 671 894 -
10 rue des Soussales - 75008 PARIS - Communication 11/21 - Document non contractuel à caractère publicitaire.