
ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE

23 & 24 MAI 2023



RAPPORT ANNUEL 2022

PRÉSENTÉ AU NOM
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION NATIONAL

LA SEYNE-SUR-MER (83)

SOMMAIRE

Membres du Conseil d'Administration et du Bureau National	page 1
Ordre du jour	page 3
Rapport moral du président	page 5
Rapport du secrétariat général :	
- Du secrétaire général	page 11
- Du secrétaire national chargé de la prospective sociale	page 57
- De la secrétaire nationale responsable des réseaux	page 71
Rapport de la commission nationale des centres de vacances	page 91
Rapport du directeur de l'établissement de santé ANAS LE COURBAT	page 95
Rapport de la commission nationale de contrôle financier.....	page 113
Rapport de la trésorerie générale :	
- Rapport de gestion 2022	page 119
- Comptes annuels 2022 du cabinet d'expertise comptable	page 123
- Budget 2022 et comptes budgétaires prévisionnels 2023 - 2024	page 139
- Rapports du commissaire aux comptes sur l'exercice clos le 31/12/2022	page 145
Texte des résolutions	page 155

MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

1	AVIVAR Pascal	ANAS 42
2	BECKER Luc	ANAS 84
3	BOTELLA Jean-Marc	ANAS 47
4	CHOUIPPE MACE Michel	ANAS 33
5	DANEL Fabrice	ANAS 59
6	DERGHAM Bibia	ANAS 75
7	DESGUERRE Frédéric	ANAS 76
8	FORTAIN Daniel	ANAS 75
9	FRANCHI Hubert	ANAS 13
10	GASPERINI Joel	ANAS 83
11	GEORGET Jérôme	ANAS 91
12	KRUKOWSKI Grégory	ANAS 66
13	LE ROUX Laurent	ANAS 29
14	LEFEBVRE Yves	ANAS 40
15	LIEVIN Stéphane	ANAS 45
16	MANGIONE Didier	ANAS 69
17	MARTINEZ Eric	ANAS 34
18	PONCHEL Grégory	ANAS 98
19	PONZIO Didier	ANAS 98
20	SCELO François	ANAS 56
21	SCHIANTARELLI Christophe	ANAS 08
22	VANELLE Bertrand	ANAS 91
23	VARLET Svetlana	ANAS 98
24	SAUVADET Francis (entrant)	ANAS 63
	POGGI Philippe (sortant)	ANAS 77

ÉLUS AU BUREAU NATIONAL

Président national ANAS

Yves LEFEBVRE

Vice-président :

Fabrice DANEL

Secrétaire général :

Stéphane LIEVIN

Secrétaire général adjoint :

Didier MANGIONE

Trésorière générale :

Astrid KEKENBOSCH

Secrétaire nationale responsable des réseaux :

Svetlana VARLET

Secrétaire national chargé de la prospective sociale :

Philippe POGGI (sortant)

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE NATIONALE

ORDRE DU JOUR

Lieu : L'HACIENDA – Route de Janas – 83500 LA SEYNE-SUR-MER

Mardi 23 mai

09h00 : Début des travaux

- Ouverture solennelle de l'assemblée générale
- 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-83

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 des centres de vacances
 - ✓ Du rapport du directeur de l'établissement de santé ANAS Le Courbat David LAVEAU
- *18h30* - Inauguration par le Bureau National et le Conseil d'Administration du Centre ANAS « Les Pins » FABREGAS - ESPACE François CARELLO

Mercredi 24 mai

09h00 : Reprise des travaux

- Étude et approbation :
 - ✓ Du rapport de la commission nationale de contrôle financier
 - ✓ Du rapport de gestion 2022
 - ✓ Des comptes de l'exercice 2022
 - ✓ Du rapport de monsieur le commissaire aux comptes sur les comptes annuels 2022
 - ✓ Actualisation et vote du budget prévisionnel 2023
 - ✓ Vote du budget prévisionnel 2024
 - ✓ Vote du Texte des résolutions :
 - Approbation des comptes de l'exercice
 - Affectation du Résultat
 - Vote du montant et de la répartition des cotisations 2024
 - Approbation du budget prévisionnel
 - Quitus aux administrateurs
 - Formalités
- Approbation du candidat au conseil d'administration, coopté par le CA
- Élection de la commission nationale de contrôle financier
- Débat d'orientation sur la politique immobilière de l'association
- Présentation de Gestanas

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 2023.

19h00 : Repas de clôture

RAPPORT MORAL

DU PRÉSIDENT NATIONAL

2022-2023 L'année du développement

Mes chers camarades,

L'heure a sonné du bilan annuel d'activités du président que vous me faites l'honneur d'être.

Cette seconde année, à la tête du conseil d'administration et du bureau national, fut riche en moments particulièrement marquants !

Des moments qui ont été marqués par l'entrée en phase de concrétisation de nos projets de rénovation, d'aménagement et d'agrandissement de nos centres de vacances et de notre maison de santé du Courbat.

Cette concrétisation est à présent réalisable au moyen de l'emprunt que nous avons, durant cette année, enfin réussi à faire débloquer : le taux obtenu est, comparativement à l'inflation liée aux prêts immobiliers, particulièrement satisfaisant.

Fidèles à nos engagements, nous avons priorisé le centre des Moutiers-en-Retz, trop longtemps mis de côté pour réaliser notre projet « espace aquatique », simultanément avec la construction d'une salle de réception et d'un nouveau snack-bar : les derniers éléments sur ce chantier nous permettent de raisonnablement prévoir l'inauguration de la piscine avant le début de la saison estivale 2023.

Notre centre « Breton » est, lui aussi, rentré en phase préparation des travaux puisque dès cet été, nous disposerons d'une aire dédiée aux camping-cars, suivie de l'aménagement, dès la rentrée, d'une trentaine de parcelles qui recevront des mobil-homes. Le projet Piscine fera l'objet d'un dépôt de permis de construire dans les plus brefs délais afin d'être opérationnel pour la saison 2024.

Nos bungalows ne seront pas en reste puisque nous avons prévu d'entamer leur rénovation dès cette année.

Pour autant, tous nos centres seront également concernés par notre plan d'investissement avec par exemple Hyères qui comptera 13 studios entièrement rénovés pour juillet prochain et le restant qui sera entamé dès la fin septembre. Sur ce même site, nous avons entamé une réflexion relative à l'hôtel : maintien en l'état, rénovation ou transformation en appartements d'une ou deux chambres ?

En ce qui concerne notre établissement de santé du Courbat, un plan de rénovation de nos structures d'accueil accompagné de la remise en état et en conformité notamment de la piscine a été validé et rentrera en phase conclusive dès que possible.

Cette année d'exercice nous a permis de faire aboutir deux de nos projets que j'avais fixés dans ma feuille de route de candidat à la présidence :

- L'installation de parcelles locatives destinées à recevoir des résidences mobiles de loisirs à Gujan et aux Moutiers
- La création d'aires de camping-cars sur ces deux centres : A Gujan, je peux affirmer que l'essai est très largement transformé puisqu'au 30 avril 2023 nous dépasserons notre prévisionnel de plus de 10000 euros. Aux Moutiers, l'implication de notre nouveau directeur, associé au savoir-faire de notre responsable d'accueil, nous permet de flirter avec l'objectif fixé tout en considérant qu'aucun relevé de chiffres n'a été fait entre Octobre et Décembre 2022...

Cette année aura aussi été marquée par le devoir d'exigence que nous avons pour nous-mêmes, dirigeants de l'ANAS, mais aussi pour nos salariés et plus particulièrement nos directeurs de centres.

Cette exigence s'est traduite par des changements qui s'imposaient : Gujan a vu un changement à sa tête avec la nomination d'un binôme de direction. Rivesaltes changera de responsable le 1^{er} juin prochain puisque notre camarade Philippe POGGI rejoindra ses nouvelles fonctions en terre catalane.

Les Moutiers sont depuis le 1^{er} janvier dernier, placés sous la direction de Michel Cher qui a remplacé Philippe Durand qui a décidé de faire valoir progressivement ses droits à la retraite.

2022-2023 a également été marquée par un changement de direction à la tête de notre établissement de santé après le départ souhaité de l'ancienne directrice et son remplacement par David LAVEAU.

2022-2023 a été marquée par le changement à la tête de notre administration générale suite au départ, souhaité par elle seule, d'Elsa : je tiens à la remercier de son implication et du début de professionnalisation qu'elle a mené.

Sophie l'a remplacé avec la même volonté et je m'en félicite.

2022-2023 aura été synonyme de dynamisation de notre développement : la création de la fonction d'AMBASSEDEUR de l'ANAS, confiée à Vincent VARLET, se traduit par une progression quasi historique de nos adhérents et nous ne pouvons qu'en être satisfaits.

Je tiens à souligner l'adhésion de nombreux départementaux et de leurs équipes à cette dynamisation.

Notre journée de cohésion, placée sous l'égide de concours de pétanque, fut un très réel succès !

Mais pour autant il nous faut, de suite, aller plus loin et plus vite.

Au travers de certains de ces changements, l'ANAS est indéniablement entrée dans une phase de professionnalisation que j'entends encore plus renforcer : l'approximation, le manque d'investissement, le manque de volonté de dynamisation des centres n'ont plus place !

J'ai été, avec l'intégralité du bureau national, intransigeant face à certains constats.

J'affirme que ce cap sera maintenu sans état d'âme car nous nous devons d'être impérativement animés de la même ambition à savoir, rendre ses lettres de noblesse à notre belle dame, qu'est notre association, en privilégiant la qualité et le confort de nos collègues séjournant dans nos structures.

À celles et ceux qui penseraient qu'être responsable d'un centre, d'une colonie ou d'un établissement de santé pourrait rimer avec villégiature, ils se trompent !

Si je resterai jusqu'à mon dernier souffle un opposant à la prime aux résultats exceptionnels dans la Police nationale, je ne m'interdis pas pour autant d'insuffler une forme de reconnaissance financière à destination de nos responsables de centres et de leurs collaborateurs.

Cette année de présidence qui se termine m'amène au constat suivant : ceux qui se « battent » au quotidien pour rentabiliser la structure dans laquelle ils œuvrent, ceux qui s'emploient à améliorer l'accueil de nos collègues, ceux qui communiquent avec initiative et pertinence, ceux qui considèrent être empreints d'une mission sociale ne DOIVENT T'ILS PAS ÊTRE RECOMPENSÉS ?

Bien évidemment les critères qui pourraient être retenus devront être objectivés pour chaque centre.

Cet an 2 de ma présidence a été marqué par des changements au sein de notre bureau national : comme vous le savez toutes et tous notre camarade François SCELO, pour des raisons familiales, a souhaité passer le relais à notre camarade ASTRID KEKENBOSCH aux fonctions de trésorière générale.

Astrid, avec qui je travaille depuis 2015, a su, égale à elle-même, enfiler le costume sans délai et je l'en félicite.

En 2021 lors de mon élection, j'avais clairement annoncé que j'acceptais de relever ce magnifique défi à une condition essentielle : celle d'avoir comme vice-président notre druide poitevin, notre camarade et mon ami, Daniel FORTAIN.

Malheureusement Daniel, pour des raisons légitimes et strictement personnelles, a souhaité lors du CA de Décembre 2022 prendre du recul : je n'aspire qu'à une chose en rédigeant le présent, celle que Daniel puisse pouvoir et accepter de réintégrer notre bureau national lors de notre assemblée générale nationale.

Pour celles et ceux qui me connaissent bien, je ne peux travailler qu'avec des femmes et des hommes avec qui je partage, au-delà de l'ANAS, immensément de choses.

Tout naturellement, j'ai demandé à mon ami Fabrice DANEL de succéder à Daniel : avec Fabrice nous cultivons depuis près de 10 années, une parfaite complicité et nous partageons les mêmes orientations au service de tous les agents du ministère et encore plus particulièrement à l'égard de celles et ceux, dont nous faisons partie, les ouvriers du M.I.

Avec Fabrice, comme cela était le cas avec Daniel, les regards suffisent souvent à se comprendre !

Fabrice a une culture de notre maison sociale particulièrement palpable et ses connaissances me sont particulièrement utiles au quotidien !

Avec Fabrice, nous voulons instaurer une politique de fonctionnement empreinte de rigueur à tous les niveaux, tout en renforçant l'humain au cœur de toutes nos actions.

Comme nous nous le répétons souvent avec DOUDOU : syndicalistes un jour, syndicalistes toujours, quelques soient les fonctions occupées.

2022-2023 l'année de la réflexion sur notre siège à Joinville le pont....

Je considère que ce siège est en complète inadéquation avec la politique sociale que nous menons !

Je compare souvent l'implantation géographique de notre siège national avec celui d'une confédération syndicale, la CGT, qui se veut être le porte-drapeau de la défense des ouvriers de tous les secteurs : Imaginerions-nous que cette entité puisse être installée dans les 16^{ème}, 8^{ème} arrondissements ou sur les bords de Marne ???

J'entends que notre siège à Joinville revête un caractère historique oui, certes, mais pour autant... : Nous devrions nous passer de plus grandes améliorations dans nos centres, de la modernisation de nos structures, du développement du Courbat sous prétexte que nous privilégions l'histoire de notre patrimoine ???

Je souhaite que nous entamions une réflexion à ce sujet, réflexion que j'ai moi-même murie durant cette année qui s'achève :

AMELIORER, MODERNISER SANS EMPRUNTER TEL EST L'OBJECTIF QUE JE SOUHAITE QUE NOUS ATTEIGNIONS ENSEMBLE.

Et alors où installerions-nous notre siège national ?

Rien n'est bien évidemment décidé, et là encore, la réflexion devra être largement élargie.

J'entends mettre, au travers de ce rapport, un terme aux diverses interprétations ayant fait jour dans certains esprits : si vente il y avait du siège de Joinville, le bénéfice servirait à tous les centres de vacances et hospitalier en fonction des orientations qui pourraient être définies.

En ce qui concerne le Courbat : Si je considère, après deux années d'exercice, que son changement de nom pourrait être un moyen de rompre avec l'image qui est trop souvent marquée dans l'esprit de nos collègues, il ne saurait être question de choisir une nouvelle appellation sans passer par une très large consultation, qui ne saurait se réduire au seul bureau national ni même au seul conseil d'administration.

J'entends rendre hommage à nos plus illustres créateurs et à tous ceux et celles qui ont contribué avec militantisme à porter au plus haut l'ANAS : Pour autant chacune et chacun devraient pouvoir s'exprimer dans un format de réelle démocratie participative.

Cette seconde année de présidence m'a permis d'analyser notre système de fonctionnement qui doit être modifié : Pour se faire une note nationale de fonctionnement sera diffusée au plus vite, note qui redéfinira les fonctions de tous au siège national et dans nos centres.

Il ne saurait être question de critiquer, de stigmatiser mais simplement de nous améliorer en mettant tout en œuvre pour que la rigueur et la bienveillance soient conjuguées à tous les niveaux.

La bienveillance est tout, sauf un signe de faiblesse : la bienveillance adaptée à l'exigence tel est et sera notre leitmotiv.

2022-2023 aura été, et restera dans la mémoire de l'ANAS, l'année de la création de notre réseau « sentinelles » grâce au travail initié par notre camarade Philippe POGGI : Son abnégation, son écoute, sa soif permanente d'amélioration du quotidien de nos pairs associées à l'expertise de professionnels notamment en santé mentale, ont permis de replacer notre association, à la place, qui aurait toujours dû être la sienne, d'acteur reconnu car efficace dans la lutte quotidienne contre le fléau des risques psychosociaux.

En écrivant mon rapport j'ai une pensée pleine d'affection et de reconnaissance à l'égard de nos illustres anciens qui nous ont quitté : n'oublions jamais que sans eux, nous ne serions pas ce que nous sommes.

Je conclus ce rapport annuel en remerciant avec sincérité tous nos salariés, à tous les niveaux et en tous lieux : travailler à l'ANAS, c'est travailler pour celles et ceux que nous protégeons et tous nos salariés pratiquent cette doctrine.

Un président sans son équipe serait un président de paille ou de façade : Tous nos secrétaires nationaux travaillent sans relâche, et je suis fier d'affirmer que nous « tirons tous dans le même sens ».

Les coups de gueule sont nécessaires, les explications viriles et correctes s'imposent et attestent de notre excellent fonctionnement.

Continuons dans ce sens, tout en nous améliorant encore et toujours !

RAPPORT ANNUEL

DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

SOMMAIRE

Introduction : un rapport pour rendre compte d'un travail collectif, entre impatience et nécessité de construction sur le temps long.

1. **Les dossiers traités ou en cours de traitement au secrétariat général** : un haut niveau d'exigence, un travail d'équipe et un engagement reconnu.
 - a. **La gestion du siège** : entre gestion du quotidien et nécessité de préparer l'avenir.
 - b. **Gestion du personnel** : rigueur et professionnalisme.
 - c. **La réforme réglementaire** : l'aboutissement.
 - d. **Dossiers juridiques / relations avocats** : une collaboration performante.
 - e. **Dossiers juridiques / relations notaires** : une impulsion nouvelle.
 - f. **CPOM et dialogue de gestion** : l'aboutissement d'un long processus.
 - g. **Négociation de l'emprunt d'investissement** : le bon timing.
 - h. **Réunions du Comité social et économique (CSE) de l'ANAS** : une structure à redynamiser.
 - i. **Préparation de l'AG, des CA, des commissions** : un travail fastidieux mais indispensable à la bonne respiration démocratique de l'association.
 - j. **Négociations avec les fournisseurs** : un travail permanent.
 - k. **Plan de renouvellement des véhicules** : des besoins à anticiper.
 - l. **Reconquête anasienne, avec un fichier rénové** : une mobilisation de tous avec des moyens plus adaptés.
 - m. **Mission d'accompagnement des blessés** : une démarche utile pour nos collègues, à laquelle l'ANAS est associée.
 - n. **Prospective sociale** : un travail colossal pour une confiance nouvelle avec les services du ministère et un maillage anasien rénové.
 - o. **Formation des délégués** : une démarche indispensable de transmission, pour l'avenir de l'association.
 - p. **Notre établissement de santé ANAS Le Courbat** : un nouveau directeur pour une dynamique nouvelle.
 - q. **L'ANAS entre dans le dispositif des TIG** : des perspectives nouvelles d'ouverture.

2. Les centres de vacances

- a. **Éléments généraux de la saison 2022** : une communication nouvelle, des tarifs toujours sociaux et un outil de développement du social policier.
- b. **Les visites dans les centres et les colonies de vacances** : la réalité au plus proche du terrain.
- c. **Séminaires des directeurs** : responsabiliser, professionnaliser et donner les outils indispensables.
- d. **Réalisation d'éléments de communication** : un travail collectif pour faire connaître l'ANAS partout où elle peut être utile.
- e. **Solution de réservation/facturation/caisse dans les centres** : un nouvel outil choisi par les équipes au service desquelles il est placé.
- f. **Les travaux dans les centres** : un plan d'investissement nécessaire : une modernisation en marche.
- g. **Perspectives pour la saison à venir** : des offres nouvelles très bien accueillies.
- h. **Une nouvelle pratique, les parcelles de mobil-home** : Les-Moutiers-en-Retz et Arcachon.
- i. **État descriptif centre par centre** : une activité dense au service de résultats encourageants.

3. Comme toujours en guise de conclusion... des pistes pour l'avenir

La place du mécénat

La démarche sociale, indissociable de la sphère syndicale

Construire une véritable culture de la prise en charge

Un indispensable travail de réflexion sur les causes

Que souhaitons-nous faire de notre établissement de santé ANAS Le Courbat ?

INTRODUCTION

Comme chaque année, vient le moment pour le bureau national en général et le secrétariat général en particulier de rendre compte de l'action menée durant l'année précédente. Il s'agit d'un exercice difficile, tant le temps passe vite et les dossiers traités chassent les suivants.

Après avoir évoqué dans les deux précédents rapports les notions de transmission (2020) et de stabilité (2021), il nous semble que cette année fut celle d'un travail de grande intensité.

De nombreuses heures de travail ont été nécessaires chaque semaine, avec peu de repos et peu de vacances. Le rythme est soutenu, mais la passion pour atteindre les buts que nous nous sommes fixés pour notre association reste intacte.

Après le profond renouvellement auquel avait présidé l'assemblée générale 2021 et la mise en route de la nouvelle équipe, 2022 a en effet été celle de la mise sur les rails d'un grand nombre de chantiers, qui ont demandé une mobilisation pleine et entière de toutes et tous, du bureau national jusqu'aux directeurs de centres, en passant par l'ensemble du personnel mis-à-disposition, salariés et des bénévoles.

Il nous a fallu, cette année encore, arbitrer entre impatience de voir les dossiers mis sur les rails progresser et la nécessaire responsabilité de bien faire les choses sur l'ensemble des chantiers que nous avons mis en route. La confrontation et l'harmonisation des différents « battements du temps » représentent des exercices complexes, mais indispensables.

Comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, comme le Président l'a rappelé lors de ses vœux en ce début d'année 2023 en présence du Ministre de l'Intérieur, et même si le Ministère est attentif aux projets de notre association et au financement de nos actions, les moyens humains (détachements, mises à disposition...) dont nous bénéficions ont considérablement fondu depuis 2015 (de 42 à 6 M à D). Il nous faut donc faire avec toutes les bonnes volontés.

Bien entendu, le travail dont il est rendu compte dans ce rapport n'aurait pas été possible sans la mobilisation de toutes et tous : les commissions et les départements, le conseil d'administration et le bureau national sont mis à contribution dès que c'est nécessaire, pour garantir la pérennité de nos actions et l'indispensable développement de notre association partout sur le territoire. Il sera nécessaire dans les mois à venir de développer encore cette participation de toutes et tous, la mise à contribution de tous les savoir-faire.

Bien entendu, le personnel du siège et des centres, les directeurs, les bénévoles ont également permis de mener à bien tous les chantiers ouverts.

Le service de l'administration générale est progressivement devenu la tour de contrôle de l'ensemble du dispositif, avec un investissement remarquable d'Elsa Hanchard et aujourd'hui de Sophie Cornillot. Toutes deux ont été renforcées par Rachel, alternante en gestion et administration des entreprises, qui a apporté une aide et un savoir-faire précieux à ce secteur d'activité depuis son arrivée au mois de septembre.

Dans les mois et les années à venir, les dossiers à suivre et ceux à mettre sur les rails ne vont pas manquer, ils demanderont la mobilisation de toutes et tous, y sommes-nous prêts, collectivement ?

Nous devons poursuivre encore et toujours le retissage fin de la toile anasienne, sans l'efficacité de laquelle rien n'est possible. Encore trop de départements sont aujourd'hui en jachère ou se contentent d'une Assemblée Générale statutaire. Nous devons remédier à cela. La formation des délégués, qui se déroule au Courbat depuis quelques mois et qui participe à développer la culture anasienne, est construite dans ce sens et doit encore se poursuivre.

La prise en charge sociale et socio-médicale de nos collègues doit continuer de nous préoccuper et nous amener à développer des dispositifs innovants, que le Ministre de l'Intérieur s'est dit prêt à examiner et à financer.

Les travaux dans les centres, au Courbat, devront être poursuivis, afin de redonner une attractivité nouvelle à toutes nos structures.

Comme les années précédentes, ce rapport s'articulera 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 secrétariat général

Encore une fois, il s'agit ici avant tout d'un travail d'équipe, orchestré par le secrétaire général et son adjoint. Mais, comme exprimé plus haut, il n'aurait pas été possible sans la mobilisation de tout le bureau national, du conseil d'administration, des directeurs de centres, des salariés, des sections départementales et des bénévoles. Il ne s'agit pas ici de s'attribuer le travail fait par l'ensemble, mais d'en rendre compte et de le valoriser.

Le travail colossal accompli par le service de l'administration générale, qui a une nouvelle fois été plus qu'à la hauteur durant cette année 2022, a été véritablement précieux. Le tandem entre Elsa et Sophie a fonctionné à merveille et a permis d'accélérer la manœuvre sur de nombreux dossiers. Merci à toutes les deux et bon vent à Elsa dans ses nouveaux projets professionnels.

Son départ a nécessité une nouvelle organisation, qui est toujours en construction au moment de la rédaction de ce rapport. Cette professionnalisation de nos structures, qui a montré toute sa pertinence, devra d'ailleurs se poursuivre dans les années à venir.

L'ensemble du personnel du siège a également été mobilisé pour mener à bien des chantiers importants, pour le siège lui-même, les centres de vacances, le Courbat... Merci également du travail accompli. Si le bureau national en général et le secrétariat général en particulier ont démontré et continueront à démontrer un haut niveau d'exigence dans la qualité des tâches accomplies, nous savons également reconnaître l'engagement lorsqu'il est présent.

a. La gestion du siège

Comme annoncé lors de l'assemblée générale de Treveneuc en 2021, le secrétariat général et l'administration générale ont en charge la gestion quotidienne de notre siège de Joinville-le-Pont.

Cette gestion comprend la gestion des ressources humaines (voir point « gestion du personnel infra), des locaux, des partenariats, l'organisation des bureaux nationaux, conseils d'administration et commissions, l'organisation des dialogues de gestion avec le ministère, en lien avec la trésorerie sur les aspects financiers, le lien avec les centres de vacances et les sections départementales... Il s'agit d'un spectre extrêmement varié, qui apporte une densité et une diversité importante de travail au quotidien.

Dans le domaine des partenariats, nous avons pu aboutir, ces derniers mois, à la signature de conventions avec notre partenaire mutualiste historique qu'est la MGP, ainsi qu'avec la BFM. Nous profitons d'ailleurs

de l'occasion de ce rapport, pour vous inviter à solliciter leur présence à l'occasion des diverses manifestations que vous organisez.

Outre le personnel habituel du siège, nous avons encore ouvert nos portes à des stagiaires et alternants cette année. C'est ainsi que Lucas BOIDIN a rejoint notre équipe du siège dans le domaine de la communication et que Rachel VINZENT nous a également rejoint. Tous deux sont en alternance, respectivement en Bachelor de marketing digital et en Licence d'administration des entreprises.

Afin d'optimiser l'occupation de nos locaux, nous en avons également mis à disposition une partie, sous convention d'espaces partagés, pour une association œuvrant dans le domaine du handicap, ainsi que pour une auto-école réalisant des stages de récupération de points de permis de conduire, sur deux jours deux fois par mois. Ces conventions nous permettent de couvrir une partie des importantes charges de gestion du siège. Nonobstant que ces stages pourraient – n'est-il pas ? – être bien utiles à certains d'entre nous... suivez mon regard !

Outre sa gestion quotidienne, il sera nécessaire, dans les mois ou les années à venir, d'avoir une véritable réflexion sur notre siège de Joinville-le-Pont. Si celui-ci représente pour certains d'entre nous une vitrine, nous ne pouvons ignorer que celle-ci a un coût non négligeable pour l'association, coût qu'il revient de déterminer. Et si le cadre est évidemment fort agréable, on ne peut ignorer qu'avec le télétravail, une organisation peu pratique sur quatre niveaux, le nombre de personnes présentes au quotidien au siège et un restaurant difficile à équilibrer financièrement, une réflexion s'impose pour l'avenir.

Plusieurs pistes s'offrent à nous (location, vente, achat d'un espace plus réduit et plus fonctionnel, installation du bureau national dans une de nos structures existantes...) et elles doivent être étudiées de manière fine, avec l'avis de professionnels, avant toute prise de décision.

b. Gestion du personnel

C'est un domaine dans lequel la professionnalisation de notre fonctionnement a dû se poursuivre ces derniers mois. Après les modifications apportées en 2021 sur les différents postes et périmètres de travail, l'année 2022 a été mise à profit pour consolider les pratiques et fiabiliser les différentes procédures.

Il faut bien comprendre qu'il s'agit là d'un domaine central, sur lequel nous n'avons pas droit à l'erreur. Tout écart en cette matière est immédiatement susceptible d'avoir des conséquences financières importantes, dans le cadre de procédures contentieuses longues, complexes et potentiellement coûteuses.

Dans ce domaine, le service de l'administration générale a fait preuve d'une exigence de tous les instants, notamment dans la lecture de la documentation (contrats de travail, avenants, correspondances diverses...). Des progrès notables ont été réalisés dans ce domaine mais il nous reste encore une belle marge de progression.

Il est en effet nécessaire que chacun comprenne qu'il s'agit ici d'un domaine qui ne tolère pas l'approximation et la légèreté. Encore une fois, les errements en la matière sont susceptibles de nuire à l'association, qui compte de plus en plus de salariés (à temps plein ou saisonniers). Rappelons sur ce point que nos directeurs de centres sont aujourd'hui des salariés de l'association, en position de détachement de leur administration d'origine.

C'est dans cet esprit que des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels ont été remis en place pour l'ensemble des salariés du siège et des centres de vacances.

L'assistance de notre avocat en droit du travail est également précieuse. Si elle représente bien entendu un coût, c'est aussi un moyen de nous entourer de meilleures garanties dans la rédaction de nos contrats ou des différentes correspondances que nous devons échanger avec les salariés.

c. La réforme réglementaire

Celle-ci a été menée à bien jusqu'à l'assemblée générale 2022, qui a voté les termes du nouveau règlement intérieur. Cette procédure a mobilisé du temps, de l'énergie et nous ne sommes pas mécontents qu'elle soit arrivée à son terme.

Elle va être parachevée lors de notre assemblée générale, par l'élection de la nouvelle Commission nationale de contrôle financier.

En effet, le mandat de celle-ci devant être calqué sur celui du Commissaire aux comptes (CAC), ce qui apporte une plus grande garantie encore d'indépendance, nous aurions dû renouveler la commission l'année dernière. Le règlement intérieur n'étant pas encore adopté avant l'AG, nous ne pouvions anticiper ce vote, par un appel à candidature par exemple. Le mandat de cette commission prendra donc fin en même temps de celui du CAC.

d. Dossiers juridiques / relations avocats

Il s'agit d'un domaine important, sur lequel nous espérons bien entendu que l'intensité va diminuer dans les mois à venir, avec la nécessité de vider quelques contentieux encore en cours.

La collaboration avec le cabinet ACR avocats est très productive, nous ne pouvons que nous en réjouir. Les dossiers sont suivis par des avocats spécialisés dans les différents domaines dans lesquels nous avons besoin d'ester en justice ou simplement de conseils. Bien entendu, cette « sécurisation juridique » a un coût non négligeable, qui pourrait néanmoins être bien plus important sans conseils.

Pour rappel, les dossiers suivants sont toujours en cours :

- La procédure pénale relative à l'affaire qui a éclaté en 2015 est passée en première instance à l'automne 2022, occasionnant la condamnation des prévenus au pénal, ainsi qu'au titre de notre constitution de partie-civile. L'ANAS a été reconnue victime et les intéressés ont été condamnés à nous indemniser. Ces derniers ont fait appel et nous ne savons pas encore quand cet appel sera évoqué, mais il est très probable que ce procès ne se tienne pas en 2023.
- Piscine des Moutiers : Nous avons interjeté appel de la décision rendue en première instance. Le jugement pourrait intervenir dans le courant de l'année 2023 ou plus certainement au cours du 1^{er} semestre 2024.
- Plainte contre le prestataire informatique PI service : Le dossier est toujours 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 : le prévenu, condamné en 1^{ère} instance, a fait appel de la décision. Le procès en appel s'est déroulé devant la chambre des appels correctionnels de Limoges au mois de janvier 2023, le délibéré a été prononcé le 23 mars 2023, confirmant le jugement de première instance en tous points. L'ANAS a été reconnue comme victime et sera indemnisée en conséquence. Les accusations fantaisistes formulées en défense par l'intéressé concernant des membres du bureau national ont été purement et simplement écartées. Le jugement est devenu définitif, puisque l'intéressé ne s'est pas pourvu en cassation.
- Projet de réouverture du restaurant ANAS Bec-de-Vir : le projet initial de location-gérance est revu à la baisse par un projet de convention de prestation de service. Le prestataire a été peu réactif quant à notre proposition et nous envisageons toutes les possibilités pour poursuivre l'exploitation de cette structure.

- 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 Me Bertrand LOUBEYRE, ainsi que par Me Sarah Tordjman pour le cabinet ACR.
- Procédure contre la société BENINATI-STALTERI sur le chantier de Gujan-Mestras : l'entreprise ayant été mise en liquidation sèche par le tribunal de commerce de Cannes, nous avons déposé la créance auprès du liquidateur. Il y a néanmoins peu de chance de récupérer notre dû.
- Un dossier est également examiné par le cabinet ACR avocats en ce qui concerne les questions d'urbanisme à Fabregas, à Gujan-Mestras et à Treveneuc.

e. Dossiers juridiques / relation notaire

Devant le peu de réactivité du notaire de notre association, nous avons dû confier nos intérêts à un nouveau professionnel, qui a accepté de reprendre l'intégralité de nos dossiers dans des délais raisonnables.

Plusieurs dossiers ont ainsi pu progresser au cours de l'année 2022 et d'autres demandent encore un suivi dans les mois à venir (prêt au Crédit coopératif, legs divers, achat du terrain des Moutiers à la MGP, révision des baux de Rivesaltes...).

f. CPOM et dialogue de gestion

Après un long processus de discussion, nous sommes parvenus à trouver un accord sur la Convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens 2022-2024, qui permet à l'ANAS d'obtenir des moyens pour fonctionner et d'atteindre les objectifs qui nous sont fixés par notre ministère.

Qu'il s'agisse de personnels mis-à-disposition, des subventions de fonctionnement ou d'équipement, nous avons été entendus. Ainsi, nous ne pouvons que nous réjouir de l'amélioration des relations entre le bureau national et notre administration, qu'il s'agisse de la sphère Secrétariat général (SASAP/SG) ou police (SDPAS/DRCPN).

Les relations personnelles et amicales qu'entretient notre Président avec l'administration centrale, mais aussi la qualité des documents transmis par le Secrétariat Général ne sont pas étrangères à la normalisation des rapports que nous entretenons désormais avec notre tutelle.

Les impulsions données depuis 2021 démontrent que l'ANAS est de retour sur des sujets centraux en ce qui concerne le social policier et pour les agents du ministère de l'Intérieur.

La visite du Directeur Général de la Police Nationale au Courbat, la présence du Ministre de l'Intérieur à la cérémonie des vœux de l'ANAS, le 18 janvier 2023, attestent de l'attention qui est portée à notre travail. L'effort ne doit bien entendu pas être relâché dans les mois et les années à venir, bien au contraire, dans l'intérêt de nos collègues.

Nous ne pouvons pour autant éluder le fait que l'ANAS dispose aujourd'hui de 6 personnels mis à disposition, là où nous en avons plus de 40 en 2015. Il est bien évidemment nécessaire, dans ce contexte, d'adapter notre rythme aux moyens qui nous sont octroyés. La force du bénévolat anasien continue pour autant à soulever des montagnes.

g. Négociation de l'emprunt d'investissement

Le vote par l'assemblée générale d'un plan d'investissement de 5 millions d'euros a nécessité un important et fastidieux travail de constitution du dossier auprès de l'établissement bancaire nous ayant accordé l'emprunt (Crédit coopératif).

En effet, si nous pensions avoir fait le plus important travail en obtenant cet accord bancaire, il n'en était rien. Il nous a fallu déployer d'importants efforts pour constituer le dossier auprès de la banque et de notre notaire.

Il nous faut ici remercier Sophie qui, au sein de l'administration générale, s'est démenée pour obtenir l'ensemble des documents nécessaires à l'obtention du prêt et à la constitution du dossier d'hypothèque. Merci également à l'étude de notre notaire, qui a également réalisé un travail remarquable. Plusieurs rendez-vous ont été nécessaires pour finaliser l'ensemble du dispositif.

Le prêt a enfin pu être confirmé et un premier déblocage accordé fin 2022. L'augmentation importante des taux ces derniers mois (4 % au printemps 2023) vient confirmer toute la pertinence d'avoir abouti sur ce dossier à la bonne période.

h. Réunion du Comité social et économique de l'ANAS

Au cours de l'année 2022, le secrétariat général et l'administration générale ont assuré le suivi des réunions du CSE, au cours desquelles les salariés sont représentés. Cinq séances de travail se sont déroulées au siège ou au sein de notre établissement de santé ANAS Le Courbat.

Il nous est en effet apparu important que nous puissions tenir une de ces réunions au sein de notre établissement de santé, qui est le principal employeur en nombre de salariés au sein de notre association.

Le CSE a notamment pu poursuivre son travail en direction des salariés, par la fourniture de chèques cadeaux aux périodes importantes de l'année (vacances d'été, rentrée scolaire, fêtes de fin d'années).

En outre, le CSE a également adopté un accord d'annualisation du temps de travail pour nos salariés dans les centres de vacances, afin d'adapter le temps de travail aux temps forts de nos structures de vacances.

En cette fin de mandat, nous tenions à remercier les salariés (Doris, Mélodie, Floriane et Franck) qui se sont investis au sein de ce comité, pour représenter leurs collègues. L'année 2023 sera l'occasion de renouveler le CSE par des élections prévues au mois d'avril.

i. Préparation de l'AG, des CA, des commissions

Pour la 2^{ème} année consécutive, notre assemblée générale 2022 se déroulait à Treveneuc, dans d'excellentes conditions. Une nouvelle fois merci à toute l'équipe du centre et aux bénévoles qui ont fait de cette AG une belle réussite tant sur le plan du travail que sur celui de la convivialité.

La préparation de nos conseils d'administration et l'information régulière des administrateurs sur l'actualité du bureau national est également une mission importante pour la vie démocratique de nos instances. Cette mission est principalement prise en charge par l'administration générale, que ce soit dans la préparation, la rédaction des procès-verbaux des bureaux nationaux et des conseils d'administration. Un saut qualitatif a de ce point de vue été réalisé par la professionnalisation de ce secteur. Il pourra en inspirer d'autres.

En outre, les membres du bureau national en général et du secrétariat général en particulier veillent à honorer les invitations qui leur sont adressées pour participer aux assemblées générales départementales.

Ce sont, pour nous élus, des moments importants de démocratie, au cours desquels les adhérents peuvent nous interpeller très directement sur tous les sujets.

j. Négociation avec les fournisseurs

L'exigence de remise en cause régulière des fournisseurs de l'association est plus que jamais d'actualité. A tous les niveaux (siège, centres, Courbat), nous veillons à remettre régulièrement en concurrence les contrats et diverses prestations que nous commandons.

Ainsi, nous poursuivons nos échanges réguliers avec les deux plateformes d'achat avec lesquelles nous avons contractualisé (Le Gain et ADERE), afin de procéder à des contrôles réguliers des prix pratiqués.

La renégociation de nos contrats d'assurance immobilière il y a un peu plus d'un an maintenant est loin de donner satisfaction. La réactivité et les garanties apportées par Groupama ne sont pas au rendez-vous et il nous faudra, au cours de l'année 2023, trouver une solution dans ce domaine. Des recherches ont d'ores et déjà été entreprises.

En outre, sous l'impulsion du président, une pratique collégiale d'examen des devis a été créée au sein du bureau national, afin d'examiner et d'arbitrer l'ensemble des devis qui sont soumis à son appréciation par le siège et les centres de vacances. Elle est constituée du président, du vice-président, du secrétaire général et de la trésorière et elle se réunit autant que de besoin, en présentiel ou en visioconférence.

Le caractère sériel de certains achats ne doit pas priver les directeurs de centre de procéder à des comparatifs réguliers sur les tarifs qui nous sont proposés. Ils ont été sensibilisés dans ce sens lors du dernier séminaire des directeurs. Il n'est pourtant pas toujours aisé de faire changer les habitudes des uns et des autres en la matière.

k. Plan de renouvellement des véhicules

Cette année, le centre de Cannes-la-Bocca a été doté d'un véhicule, il n'en avait pas jusqu'ici, contraignant le directeur à utiliser son véhicule personnel. Un véhicule utilitaire a également été commandé pour notre centre des Moutiers-en-Retz. Il sera livré au printemps 2023.

Les délais importants de livraison font qu'il est aujourd'hui nécessaire de davantage anticiper les besoins.

De même, deux centres (Gujan-Mestras et Les Moutiers) seront dotés de voiturettes électriques pour la saison 2023, afin d'y faciliter les déplacements, notamment pour l'installation des arrivants, ainsi que pour l'entretien et la maintenance des structures.

Enfin, le centre de Treveneuc a vu le renouvellement de son tracteur en 2022, avec l'aide financière des départements bretons. Le tracteur de Rivesaltes sera quant à lui renouvelé en 2023.

l. Reconquête anasienne, avec un fichier rénové

Comme évoqué en introduction de ce rapport, malgré les efforts consentis, encore trop de départements sont aujourd'hui en sommeil. Si la volonté du CA et du BN est de remettre sur pied des sections départementales sur tout le territoire, tout n'est pas possible depuis Joinville-le-Pont. Il nous est donc nécessaire de trouver des militants actifs, prêts à s'investir et à se former dans la prise en charge sociale.

Rien ne serait pire, dans le contexte actuel, que de négliger l'aspect social de nos professions, soumises à rude épreuve. Comme nous avons eu l'occasion de le rappeler lors des obsèques de notre regretté camarade Jean-Pierre MALJEAU, la sphère associative est indissociable de la sphère syndicale. A une époque où la fiche de paye, les mutations et autres avancements semblent constituer l'alpha et l'oméga de l'attente des policiers, il serait bon de se souvenir de cet adage de nos anciens.

Et si la reconquête passe par l'information et les adhésions en école de police, où un travail remarquable est réalisé par les équipes qui s'y rendent, la fidélisation de ces adhérents, la pérennité de notre existence même, passe par des sections départementales actives et dynamiques, par un travail reconnu au plus proche du terrain, par les agents et tous les acteurs avec lesquels nous sommes amenés à travailler. Si nous voulions être un peu provocateurs, ce qui n'est pas le genre de la maison, nous affirmerions que l'ANAS a autant besoin de militants que d'adhérents.

L'année 2022 a été, comme nous nous y étions engagés avec le secteur de la prospective sociale, l'occasion de la remise sur pied de la formation de nos délégués. Le déploiement de nos sentinelles évaluateurs (32 formés au 31 décembre 2022, 47 formés au moment de la finalisation de ce rapport) et la formation des délégués au Courbat contribue à la dynamique volontariste qui a été entreprise. Elle doit être poursuivie et si possible même amplifiée dans les années à venir, nous y reviendrons.

Enfin, les appels du bureau national aux sections départementales de participer à des actions concrètes pour animer et faire vivre leur section a connu un bon écho, au travers de la participation à l'opération « 17 sourires pour les enfants malades », ainsi qu'à celle de l'organisation de diverses festivités (concours de pétanque, sorties diverses, participation à des actions caritatives organisées par des partenaires...).

L'ensemble de ces efforts commence à produire des effets évidents sur le volume d'adhésions enregistrées, dans les écoles de police, mais également dans les sections départementales. Pour la deuxième année consécutive, nous constatons une hausse importante dans ce domaine. C'est très encourageant pour l'avenir.

Le nouveau fichier adhérents a été développé en interne, avec l'aide bénévole de notre camarade Frédéric Chauvin, qui a réalisé un travail remarquable en ce qui concerne la fiabilisation de la base ancienne et le transfert sur une nouvelle solution performante. Merci à Frédéric, mais également à Sophie et Marie, qui se sont particulièrement investies dans ce projet important. L'ANAS dispose enfin d'une base adhérents fiable et mise à jour de manière régulière.

Chaque adhérent pourra, à terme, disposer d'un accès à sa fiche et y modifier un certain nombre d'éléments (adresse postale, mail, coordonnées bancaires, Cerfa...). De même, un applicatif devrait permettre, courant 2023, aux sections départementales et aux centres de vacances de préenregistrer des adhésions et de modifier certaines données dans la fiche des adhérents. Il s'agira là d'un saut qualitatif important.

m. Mission d'accompagnement des blessés

L'année 2022 a été l'occasion dans plusieurs de nos centres (Treveneuc, Gujan-Mestras et Hyères), d'accueillir des séjours de la Mission d'accompagnement des blessés.

L'ANAS a mis un point d'honneur à accueillir ce dispositif dans les meilleures conditions, afin de permettre pour nos collègues un séjour tout simplement inoubliable.

Si nous ne manquons pas de relever les insuffisances en matière sociale lorsque c'est le cas, nous ne pouvons que nous féliciter de la mise en place de cette mission, qui réalise un travail remarquable sous l'égide de sa cheffe Nathalie BRETEAU et de son équipe.

Encore une fois, nous pouvons ici remercier le Docteur Jean-Michel LE MASSON pour ses conseils et son aide précieuse sur ce dossier. Tout cela nous est particulièrement précieux.

n. Prospective sociale

Pour la deuxième année consécutive et cette fois en année pleine, le secteur de la prospective sociale a pu poursuivre son travail en vue de développer encore son action.

Au moment où se réunira notre assemblée générale nationale 2023, ce seront 47 délégués qui auront été formés au module d'évaluation du potentiel suicidaire et orientation. Ce réseau s'étoffe donc progressivement, pour couvrir l'ensemble du territoire métropolitain et outre-mer. Ces formations, reconnues par l'administration, très attentive sur le sujet, permettent de participer à cette œuvre fondamentale qu'est la lutte contre le suicide.

Après le déploiement des formations de Sentinelles évaluateurs du potentiel suicidaire et à l'orientation, notre camarade Philippe POGGI s'est également investi dans la formation en premiers secours en santé mentale. Il en rendra compte dans le cadre de son rapport d'activité, mais il nous semblait important de souligner cette action volontariste et de long terme, dont pourront bénéficier nos délégués.

Par ailleurs, sous l'impulsion de Philippe, nous nous sommes rapprochés du réseau Souffrance & travail, constitué de psychologues du travail, d'inspecteurs du travail, de juriste... susceptibles de nous apporter leur aide dans la construction d'une nouvelle vision plus proactive sur les questions de santé au travail. Car si nous nous devons de travailler sur les situations de collègues en difficultés, nous devons également comprendre comment ils en sont arrivés là, afin de construire une véritable politique préventive, un travail sur les causes du mal-être policier. Sur ces sujets comme sur d'autres, la porte est ouverte pour nos partenaires syndicaux, avec lesquels il nous semble primordial de travailler.

Le secrétariat général tenait tout particulièrement à remercier Philippe de son action volontariste et féconde en direction des délégués de l'ANAS. Le dispositif des sentinelles évaluateurs est particulièrement actif et notre administration y est très attentive (cf les audiences auprès du médecin-chef, à la DRCPN/SDPAS, auprès du SSPO...).

En outre, la formation de notre collègue Delphine GALLIOT sur le diplôme universitaire d'addictologie vient encore renforcer la crédibilité et le professionnalisme de l'ANAS sur ces questions où on ne peut s'improviser apprenti sorcier.

Delphine a obtenu la première partie du diplôme et elle s'investira au cours de l'année 2023 sur la deuxième partie. Merci à elle pour cet investissement personnel important pour l'avenir. Il apporte une garantie importante de professionnalisation de nos délégués. Cette formation, alliée à son expérience au sein de notre établissement, font de Delphine une véritable spécialiste sur ces questions.

o. Formation des délégués

Deux stages de délégués ont pu se dérouler au cours de l'année 2022, un troisième a dû être annulé au regard du calendrier des élections professionnelles.

Ces formations permettent, outre le fait d'aborder les fondamentaux anasiens (historique, fonctionnement, organisation, admission au Courbat, secours...), de former nos collègues au dispositif des Sentinelles évaluateurs, afin de lutter contre la problématique des risques psychosociaux dont le suicide est l'élément le plus visible.

Nous tenions à remercier ici chaleureusement Lionel BRIEUDE, qui a accepté de participer à la formation des délégués, en transmettant son expérience historique au sein de l'association. Cela n'a pas été sans nous rappeler, avec beaucoup d'émotion, les interventions exigeantes de René devant nos délégués.

Nous formerons au moins autant de délégués en 2023 sur cette thématique si importante. Ce dispositif vient en complément de ceux déjà existants au sein de l'administration et non en concurrence, bien entendu. C'est le sens du message que nous avons adressé aux services du ministère de l'Intérieur. Nos délégués sont d'ailleurs aujourd'hui automatiquement intégrés dans le dispositif sentinelles de l'administration, sans qu'il soit nécessaire de suivre la formation prévue par le ministère. Il s'agit d'une belle reconnaissance pour le travail accompli par notre camarade Philippe, à qui il faut reconnaître la paternité de tout ce dispositif.

p. Notre établissement de santé ANAS Le Courbat

L'année 2022 a été l'occasion de réinvestir de façon plus volontariste encore notre établissement de santé ANAS Le Courbat.

C'est ce qui a été fait, au travers de l'organisation de stages de formation pour nos délégués. Il nous est effectivement apparu essentiel de réaliser ces stages au sein de notre établissement, afin que chaque délégué puisse identifier le lieu, le personnel qui y travaille, les soins qui y sont proposés, la philosophie qui s'en dégage.

De même, comme exprimé par ailleurs, nous avons souhaité que notre camarade Delphine GALLIOT soit repositionnée en responsabilité au sein de l'établissement et qu'elle bénéficie d'une poursuite de son cursus de professionnalisation (DU d'addictologie) et d'une participation active aux réunions qui se déroulent avec les équipes de l'établissement.

En outre, plusieurs visites sur site ont permis d'affiner notre stratégie pour l'avenir de cet établissement, qui a besoin d'investissements en rénovation (chambres, système de chauffage, toiture de la piscine...).

Un nouveau directeur a été nommé au sein de l'établissement début novembre. Si une grande autonomie de travail lui sera laissée, il a reçu une feuille de route de la part du président, avec des objectifs clairs pour les mois et années à venir : communication avec le bureau national de l'ANAS, adhésion du personnel au projet anasien, prise en charge particulière des policiers qui sont chez eux au Courbat, finalisation du projet d'établissement, obtention de la certification, préparation du Courbat aux enjeux d'avenir, aboutissement de la réforme du financement, mise en responsabilité de notre camarade Delphine GALLIOT... David LAVEAU s'est investi dans ses nouvelles fonctions et a pu en prendre la mesure.

Outre les projets de rénovation précités, une mobilisation de l'équipe d'ergothérapeutes et de Delphine a permis de décrocher une première enveloppe budgétaire pour la rénovation complète du jardin thérapeutique de l'établissement. Il s'agit d'un espace important dans le parcours de soin, un lieu où la libération de la parole est facilitée par le contact avec la nature, un endroit où les patients peuvent reprendre goût à une activité ludique.

L'association Jardins & Santé a en effet retenu notre projet et son responsable nous a permis de décrocher un autre financement complémentaire. Nos habituels partenaires ont enfin été démarchés pour apporter leur aide financière.

En complément du travail de l'équipe de l'établissement et des artisans qui auront à intervenir sur ce projet, la mobilisation de la section de Loir-et-Cher de l'ANAS a permis une première intervention efficace pour tailler et couper certains arbres. Merci à Corinne et à toute son équipe du beau travail accompli. Si d'autres sections anasiennes proches de l'établissement veulent se joindre à ce dispositif, les portes leur seront ouvertes !

q. L'ANAS entre dans le dispositif des TIG

Notre association n'a pas fait mystère, depuis l'élection d'un nouveau bureau il y a deux ans, d'une volonté de travailler activement à la question de la relation police/population. C'est ce qui a été fait dans le cadre des échanges avec Raid Aventure et c'est ce que nous souhaitons faire également, par la participation au dispositif des Travaux d'intérêt général (TIG).

Ainsi, c'est notre camarade Philippe POGGI qui a entrepris des échanges avec les services du ministère de la Justice, afin de voir comment accueillir des personnes condamnées à des TIG dans nos centres de vacances, pour divers travaux d'entretien ou autres.

Après de premiers échanges avec les services, deux responsables sont intervenus devant nos directeurs, lors du séminaire de l'automne à Gujan-Mestras, afin de présenter le dispositif et les possibilités pour l'ANAS d'en bénéficier. Nous considérons que c'est une méthode qui permet de bénéficier d'une aide, tout en permettant de donner une autre image de notre institution que celle qui peut être véhiculée à tort çà et là.

Une convention devrait pouvoir être signée dans le courant du printemps, pour que nos centres puissent proposer des heures de travail aux intéressés. Rappelons que notre centre de Rivesaltes avait déjà participé à ce dispositif, avec des retours très positifs.

2. Les centres de vacances

Après avoir examiné les dossiers de l'année 2022 pour le secrétariat général et l'administration générale, nous aborderons dans cette deuxième partie les éléments généraux relatifs aux centres de vacances, puis les éléments particuliers centre par centre.

Si nos textes statutaires et règlementaires placent plus particulièrement les centres de vacances sous la responsabilité du secrétariat général, l'organisation que nous avons déterminée en conseil d'administration puis en bureau national suite à l'élection de 2021 occasionne un fonctionnement quelque peu différent, confiant la responsabilité du siège national au SG et à l'administration générale, permettant au président et au Vice-Président de s'investir davantage dans les centres de vacances. Il s'agit ici bien entendu d'une remarque générale, le travail et les prises de décisions au sein du bureau national relevant bien entendu d'une pratique collégiale.

Avant d'aborder le fond des sujets, nous tenions ici à remercier chaleureusement tous les bénévoles qui s'investissent sur nos centres de vacances, que ce soit pour suppléer un directeur, réaliser des travaux ou assurer le fonctionnement de nos structures en saison. Bravo et merci à elles, à eux, pour cet investissement anasien. Un remerciement particulier à notre camarade Bruno VIERS, qui assure le remplacement de direction sur nos centres, afin de permettre aux directeurs de prendre des vacances.

a. Eléments généraux de la saison 2022

La saison 2022 a permis un bon taux de remplissage de nos centres de vacances, que ce soit en saison estivale ou sur les ailes de saison. La communication mise en place et évoquée supra a effectivement permis ce bon taux de remplissage.

Pour rappel, nos centres de vacances sont ouverts à tous les agents du ministère de l'Intérieur, qu'ils soient adhérents ou non de l'association. Beaucoup des vacanciers séjournant dans nos centres, notamment en basse saison, l'étaient pour la première fois, découvrant ainsi nos centres, mais également l'action de notre association. Cela permet d'ouvrir notre association vers des personnes qui ne la connaissaient pas et c'est une très bonne chose.

Si l'ANAS veille à maintenir une offre de vacances à vocation sociale, pratiquant des tarifs deux à trois fois moins onéreux que ce qui se constate sur les régions où sont implantés nos centres, notre association ne constitue pour autant pas une « agence sociale de voyage ». Comme nous l'avons demandé à nos directeurs, nous mettons un point d'honneur à ce que cette réalité soit rappelée à tous les vacanciers lors des réunions d'accueil. Chaque agent doit repartir de nos centres avec une notion claire de ce qu'est et de ce que permet l'ANAS au quotidien pour les policiers et l'ensemble des agents du ministère de l'Intérieur.

b. Les visites du bureau dans les centres et colonie de vacances

Afin de percevoir au plus proche les attentes et le vécu des vacanciers qui séjournent chez nous, les membres du bureau national ne manquent pas de visiter de façon régulière les centres de vacances.

Si la plupart du temps nous annonçons notre présence, il nous arrive également de venir de façon imprévue, afin de constater l'exacte réalité, qui peut quelquefois être aménagée sous prétexte qu'un membre du bureau ou du conseil d'administration se déplace, c'est bien naturel.

Encore une fois, l'organisation arrêtée en 2021 laisse davantage de marges de manœuvre à la présidence en matière de visite dans les centres. Pour autant, le secrétariat général ne manque pas de se déplacer lorsque l'emploi du temps chargé le permet. Ce fut le cas en saison estivale, bien entendu, mais également hors saison, afin de participer à diverses réunions d'examiner les travaux.

Ainsi, dans le courant de l'année 2022, chaque centre a reçu plusieurs visites du bureau national en haute, moyenne et basse saison. Si celles-ci constituent évidemment un contrôle du bon fonctionnement des structures, elles sont également synonymes de soutien aux directeurs et aux personnels. Elles sont l'occasion de discuter avec nos adhérents, nos vacanciers, pour recueillir leurs remarques, le plus souvent constructives. Elles sont également l'occasion de constater les difficultés rencontrées par nos directeurs et leur personnel. Quoi de mieux, en effet, que de constater les problèmes in situ ?

c. Séminaires des directeurs

Comme chaque année, un séminaire des directeurs s'est déroulé à l'issue de la saison estivale. Cette année, nous avons choisi d'organiser cette réunion sur notre centre de Gujan-Mestras. Pour la première fois, à l'initiative du président, les personnels chargés de l'accueil et de la gestion administrative des centres étaient conviés, ainsi que Floriane, chargée des colonies de vacances.

Pour rappel, 2022 était pour beaucoup de nos directeurs leur première saison en responsabilité de direction. Beaucoup de sujets passés et à venir étaient donc sur la table et tous ont pu être étudiés, débattus et tranchés (bilan de saison, travaux passés et à venir, tarifs 2023, accueil des vacanciers, états des lieux, animation, ressources humaines, fonctionnement des snack-bars, comptabilité...).

Pour la saison prochaine, il a été demandé aux directeurs de professionnaliser davantage l'ensemble des postes par pôle d'activité (accueil, animation, snack-bar, entretien). Si une nécessaire polyvalence doit être conservée, nous devons également faire preuve de davantage de rigueur dans le recrutement des personnels.

Sur tous ces sujets, des objectifs clairs ont pu être donnés aux directeurs, par la présidence, le secrétariat général ou la trésorerie. Alors qu'un plan d'investissement voté est mis en action pour les deux années à venir, nous nous devons de gérer nos centres avec rigueur et volontarisme, afin de garantir leur fonctionnement.

De même, le statut « d'autoentrepreneur » quelquefois pratiqué sans être toujours tout à fait revendiqué, ne peut avoir cours à la direction de nos centres de vacances. Les impulsions et les directives données par le bureau national doivent être strictement appliquées. C'est pour nous un impératif d'équité à l'endroit de nos adhérents.

L'ensemble des directeurs a été sensibilisé sur le dispositif TIG (Travaux d'intérêt général) qui vous sera présenté dans ce compte rendu, qui consiste à accueillir des personnes condamnées à ce type de peine, pour des chantiers divers. Il s'agit d'une démarche déjà entreprise par le passé sur notre centre de Rivesaltes et qui pourra être utilement reconduite dans l'avenir.

d. Réalisation d'éléments de communication

Tout au long de l'année 2022, un gros travail a été poursuivi sur la communication en direction de nos adhérents, ainsi que vers tous les agents du ministère de l'Intérieur.

Afin de professionnaliser encore nos pratiques, un alternant en marketing digital a été recruté. Lucas a ainsi pu réaliser une partie de cette communication (affiches, site internet, réseaux sociaux...) depuis le mois de septembre dernier. Ce travail doit être encore développé et fluidifié dans la pratique quotidienne. Pour cela, des procédures de communication ont été définies et elles doivent être respectées.

En parallèle, notre camarade Stéphane de l'ANAS 13 nous a fait bénéficier de son savoir-faire en matière de communication, par la réalisation d'affiches d'information en direction des agents. Une partie d'entre-elles a été imprimée en différents formats, pour diffusion dans les sections et mise à jour des affichages. Merci à Stéphane de son aide active sur ce sujet comme sur d'autres.

Des affiches promotionnelles ont été réalisées et envoyées partout sur le territoire, afin de promouvoir nos centres de vacances. Elles ont connu un franc succès puisqu'à chaque campagne de communication nos centres ont quasiment fait le plein sur les périodes de vacances scolaires, même hors saison estivale. L'objectif qui nous était fixé et que nous avons fait nôtre, de combler la fréquentation sur les ailes de saison, est donc atteint. L'effort doit bien entendu être poursuivi et même accentué.

Le magazine Vac'Anas a été encore modernisé dans sa présentation. Il est parvenu à nos adhérents tout début janvier. Nous projetons d'en avancer encore la parution pour le prochain numéro, afin de pouvoir avancer l'intervention de la commission des centres de vacances. Les tarifs des séjours ont été stabilisés, malgré l'augmentation des coûts dans de nombreux domaines (fluides, achats de restauration, activités diverses...).

L'Echo du policier a également fait l'objet d'une modernisation. Il s'agit d'un moyen important de communication en direction de tous les agents et de nos adhérents en particulier. Cela demande un travail important et une mobilisation de tous, afin de pouvoir informer sur nos actions tout au long de l'année. Si faire savoir ce que nous faisons n'est pas pour les anasiens quelque chose d'habituel ni de naturel, tant nous travaillons dans la discrétion à accomplir ce que nous considérons comme un simple devoir, il est aujourd'hui indispensable de rendre compte de notre travail à tous les niveaux.

Enfin, la parution de nos informations dans la Lettre de l'action sociale s'est poursuivie encore cette année, avec quelques difficultés à faire passer certains messages. Un dialogue constructif avec la SDASAP/SG a heureusement permis de débloquer certaines situations.

e. Solution de réservation/facturation/caisse dans les centres

Après être allé au bout de la démarche avec la société Cyllene (anciennement Equinoa), qui avait initialement été choisie en 2017 pour mener à bien ce dossier (fichier adhérents, solution de réservation/facturation/statistiques séjours, secours), le bureau national a choisi, de façon pragmatique, de se tourner vers de nouvelles solutions. Le fichier adhérent a été traité en interne (lire supra).

Nous nous sommes naturellement tournés vers une solution existante et adaptable à notre mode de fonctionnement. Après avoir démarché trois sociétés différentes et s'être fait présenter ces solutions par chacune d'entre elles, en présence d'un panel de directeurs et de chargés d'accueil et gestion administrative dans les centres, c'est la société Osmozis qui a été retenue, avec une solution de réservation/facturation/statistiques (Osmogestion) et une solution de caisse (Osmovente). La parole des utilisateurs a bien entendu été primordiale dans le choix.

Les formations des directeurs et du personnel des centres ont débuté progressivement en début d'année 2023 et le système sera totalement opérationnel à compter du 8 avril. Les premiers retours des utilisateurs sont très encourageants.

Il s'agit d'une application disponible sur le web et consultable n'importe où. Le siège aura ainsi la main sur le logiciel, afin de pouvoir disposer des statistiques en matière de taux d'occupation notamment. En outre, la mise en place de caisses connectées avec le logiciel de facturation permettra de supprimer les paiements au snack ou au bar, les vacanciers réglant leur note en la matière en fin de séjour. Il s'agit bien entendu d'un changement important de pratique pour certains habitués, mais c'est une sécurité pour tous.

Enfin, le plan comptable a été totalement refondu, afin de détailler davantage qu'ils ne le sont aujourd'hui les différents postes de vente sur les centres de vacances. Cette nouvelle pratique permettra d'entrer davantage dans les détails en matière de production vendue, centre par centre et structure par structure et rendra compte des stocks disponibles.

f. Les travaux dans les centres : un plan d'investissement nécessaire

Comme évoqué supra, le plan d'investissement de 5 M€, voté par notre assemblée générale, sera progressivement déployé entre décembre 2022 et décembre 2024. Le taux obtenu (1,25 %), au regard de la conjoncture actuelle (4 % au printemps 2023), est très performant. Le conseil d'administration et l'assemblée générale nationale ont bien fait d'en valider le principe à temps.

Il s'agit d'un plan sans précédent, puisqu'il représente plus de 20 % de l'actif immobilisé net de notre association au 31 décembre 2022. Il permettra de réaliser un saut qualitatif dans nos centres de vacances, qui ont besoin pour la plupart d'entre eux d'être modernisés.

Vous pourrez constater les effets de ce plan, dans les différents travaux récents et à venir dans nos centres (voir partie état descriptif).

g. Perspectives pour la saison à venir

Les perspectives pour la saison 2023 sont d'ores et déjà excellentes. En effet, nous avons enregistré, en ce début d'année, un nombre de demandes bien supérieur aux années précédentes. La commission d'attribution a cette année eu du pain sur la planche pour trancher les situations de surnombre, qui ont le plus souvent été réglées par redéploiement sur d'autres centres ANAS.

Pour l'année suivante, nous souhaitons travailler à une réalisation beaucoup plus anticipée du magazine Vac'Anas, afin de permettre aux adhérents d'en disposer dès le début décembre si possible. La commission pourrait alors se réunir plus tôt et le reliquat de places disponibles pourra par voie de conséquence être publié beaucoup plus tôt également.

De même, nous poursuivrons bien entendu la communication sur les périodes de vacances scolaires hors période estivale, ainsi que la promotion des différents centres, en fonction des actualités locales. Les propositions de séjours à Cannes, dans le cadre du carnaval de Nice ou de la Fêtes des citrons à Menton ont connu un franc succès, de même que les séjours aux Moutiers pour la Saint-Valentin ou à Gujan-Mestras pour Pâques. Avec une politique volontariste, nos centres pourront améliorer considérablement leur fréquentation.

h. Une nouvelle pratique : les parcelles mobil-home

Le bureau national et le conseil d'administration ont décidé de lancer une nouvelle pratique en 2022 pour nos centres de vacances à savoir la location de parcelles sur lesquelles le locataire peut poser un mobil-home. L'ANAS réalise ainsi l'aménagement du terrain par déploiement des réseaux, à charge pour le locataire d'acquiescer le mobil-home, ce qui libère l'ANAS de cette charge financière.

Présentée à l'assemblée générale l'année dernière, la pratique a débuté sur notre centre des Moutiers-en-Retz, avec 24 parcelles aménagées. Une communication adaptée a été réalisée et les candidats ont été retenus. Le deuxième centre à bénéficier de cette nouvelle est celui de Gujan-Mestras, avec 13 parcelles aménagées.

Le conseil d'administration, sur proposition du bureau national, a choisi de mettre en place une commission d'attribution, afin de trancher les éventuelles demandes en surnombre, ce qui n'a pas été le cas sur les deux premiers exercices dans ce domaine. Le CA examine ensuite les avis rendus par la commission et valide les candidatures.

i. Etat descriptif centre par centre

Il peut s'agir ici d'un exercice répétitif et fastidieux pour le lecteur de ce rapport, mais il est néanmoins indispensable de détailler, centre par centre, l'actualité et l'activité de nos structures de vacances durant l'année qui s'est écoulée.

Nous poursuivons par ailleurs ici la cohorte des chiffres clés, constituant un tableau de bord permettant de dépendre les résultats obtenus par nos centres de vacances sur plusieurs années. En poursuivant chaque année ce travail, chacun pourra disposer d'éléments fiables pour se faire une idée sur les résultats obtenus.

Comme vous pourrez le constater, l'actualité a été particulièrement dense, notamment en termes de travaux réalisés. Nos centres en avaient bien besoin et cela fait bien des années que nos anasiens n'avaient pas constaté de telles transformations de nos structures. Celles-ci ont été possibles grâce aux efforts accomplis durant des années pour redresser notre association. Elles l'ont été également grâce à l'effort de tous.

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, des emplacements de camping, 3 mobil-homes à la location et, depuis 2022, des emplacements de camping-cars. Après une bataille juridique avec la mairie de Gujan-Mestras, notre centre s'est doté de 13 parcelles supplémentaires à la location.

Le centre est dirigé par Sarah SARDET KRZYZANIAK depuis quelques mois, suite au licenciement du directeur en place. Sarah, salariée du centre durant la saison précédente, a démontré un grand intérêt pour notre association et un savoir-faire très intéressant, ce qui a conduit le bureau national à lui proposer le poste de direction administrative, la direction technique ayant été confiée à Franck MEYER. Il s'agit en l'espèce d'une expérimentation.

Pour rappel, le chantier de rénovation avait pris fin début 2021, après l'abandon par l'entreprise BENINATI STALTERI. Une procédure avait été lancée et une première réunion d'expertise avait pu se dérouler sur le centre. Depuis celle-ci, l'entreprise gardait comme à son habitude le silence. Elle a finalement été placée en liquidation judiciaire par le tribunal de commerce de Cannes. L'ANAS a déposé une créance auprès du liquidateur, mais il y a peu de chance que nous puissions récupérer quoi que ce soit.

La rénovation de ce centre s'est néanmoins poursuivie ces derniers mois, avec une nouvelle entreprise. Pour rappel, les 45 bungalows côté réception ont été rénovés avec agrandissement. Les peintures extérieures et les pergolas ont été réalisés à nos frais en interne.

Avec la nouvelle société retenue, 11 bungalows ont été réaménagés et rénovés avec maintien de la surface identique côté piscine. A cette intersaison, 5 bungalows supplémentaires feront l'objet des mêmes dispositions mais avec agrandissement de la surface au sol. En poursuivant l'effort ainsi, nous parviendrons à une rénovation complète du centre pour la saison 2024.

Après passage d'un audit de l'ONF, un gros travail d'élagage a dû être réalisé sur le centre, avec la coupe d'arbres dangereux. Cette mise en sécurité a un coût important, mais elle est bien entendu inévitable.

Le centre a connu une belle fréquentation en saison estivale, il peut encore progresser sur les ailes de saison, avec une communication active, ce qui a été le cas dès le début de cette année 2023.

L'aire de camping-cars a connu un vif succès, permettant d'amortir largement les travaux effectués en interne pour la création de l'aire de vidange et la délimitation des emplacements. Si cette nouveauté a pu perturber certains habitués, chacun doit comprendre que le développement de nos structures n'est pas une option mais une nécessité, si nous voulons garder une attractivité et une rentabilité, tout en conservant des tarifs sociaux attractifs pour nos collègues aux revenus les plus modestes.

Le résultat net comptable est en baisse, mais avec la réalisation d'importants travaux financés sur fonds propres. La production vendue est en hausse de plus de 100 000 €, mais les charges de personnel doivent être surveillées.

Pour la saison 2023, des travaux seront encore nécessaires, notamment en ce qui concerne l'entretien du système de filtration pour la piscine, l'aménagement des emplacements de camping-cars, la création d'un espace sanitaire toutes saisons. Enfin, le centre sera doté d'une golfette, afin de faciliter les déplacements du personnel d'accueil et d'entretien.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	49 430	64 681	59 317	79 563	69 491	107 330	71 716

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	503 793	527 255	503 788	632 068	730 223

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	153 244	133 883	99 747	97 809	216 972

Taux d'endettement*

	Emprunt 1	Emprunt 2
Montant des emprunts	1 500 000	620 000
Capital restant du	1 597 005	
Echéance mensuelle	2 283	7 549
Echéance annuelle	27 394	90 944
Fin de plan	2038	2025

* A l'extinction de l'emprunt n° 2 en 2025, l'échéance mensuelle de l'emprunt n° 1 correspondra à la somme des échéances des emprunts 1 et 2

* * *

CANNES-LA-BOCCA

Pour rappel, 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. Les vacanciers bénéficient d'un parking privatif.

Le centre est dirigé, depuis le mois de juin 2022, par notre camarade Éric BARBE, qui est de retour en terre connue, puisqu'il a déjà assuré la direction du centre dans le passé. Depuis son arrivée, avec l'aide de son épouse Sylvie, un gros travail d'entretien a été réalisé, sur les bungalows et les espaces verts du centre.

De même, des travaux de mise en sécurité ont été nécessaires sur le snack/bar du centre, notamment au niveau du raccordement au gaz ou de la mise en sécurité électrique.

En outre, de gros travaux de rénovation du pavillon du directeur ont été nécessaires, avant qu'Éric et son épouse puissent l'investir. Le système d'ouverture et fermeture automatique du portail a également été changé, suite à des dégradations commises.

Même si les bungalows ont été bien conçus, aujourd'hui, certaines de nos structures de vacances ne peuvent plus être mises à la location, car vétustes et/ou dégradées. Une rénovation est absolument nécessaire et c'est ce qui a amené le bureau national à valider la rénovation complète de 12 bungalows sur les deux prochaines années. Un architecte a été mandaté pour réaliser des plans et démarcher les entreprises. Les devis nous sont parvenus et le budget global devrait avoisiner les 400 000 €.

Avant d'entamer des travaux, nous avons entrepris de sécuriser l'occupation du terrain avec le ministère de l'Intérieur. La Fondation Jean Moulin nous a confirmé qu'elle se désengageait de la convention et une nouvelle devrait être passée entre le ministère de l'Intérieur et l'ANAS. Les services de la DEPAFI travaillent à la rédaction de cette convention.

Les stages FTSl, traditionnellement accueillis sur notre centre de vacances ne le seront plus, la DCRFPN ayant trouvé un autre lieu d'accueil, plus proche du stand de tir d'Antibes. Nous avons été mis devant le fait accompli sur le sujet, alors même que le service en question avait été satisfait de pouvoir continuer à séjourner sur notre centre en période COVID. Nous ne pouvons que le regretter.

La production vendue est donc en baisse, même s'il faut y ajouter une subvention préfectorale de 50 000 € versée pour compenser l'accueil des familles ukrainiennes sur le centre (familles relogées début 2023). Les charges de personnel sont stables et le résultat net comptable est quasiment à l'équilibre.

Notre centre va donc devoir se recentrer sur l'activité vacances, y compris hors saison. C'est ce qui a été fait dès le début de l'année 2023, avec la diffusion d'une publication sur les fêtes locales (Fête des citrons à Menton, Carnaval de Nice...). Cette diffusion a permis un bon taux de remplissage, sur une période habituellement très calme.

Ce centre de vacances va également devoir retrouver une activité en termes d'animation, notamment autour du snack-bar, quasiment inexploité les années précédentes.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	91 936	40 204	57 409	20 865	-58 828	12 830	21 119

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	254 249	215 991	122 015	261 776	186 798

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	0	0	1 534	17 781	17 252

Taux d'endettement

	Emprunt
Montant des emprunts	Néant

* * *

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 (3), dont un accessible aux personnes à mobilité réduite, dans un espace verdoyant agréable.

Le centre est dirigé, depuis le début de l'année 2022, par notre camarade Yves ELUECQUE, assistée bénévolement de son épouse. Un travail remarquable d'entretien a pu être réalisé, avec l'aide de bénévoles toujours aussi engagés. Les vieilles caravanes entreposées ont pu être évacuées, donnant une image beaucoup plus agréable du camping. Le centre est aujourd'hui métamorphosé et nous remercions toute cette équipe du travail colossal qui a été entrepris cette année. Un merci particulier à notre camarade Daniel, qui s'est une nouvelle fois montré très disponible pour tous les travaux sur le centre.

D'importants travaux ont été réalisés au cours de l'année 2022 sur notre centre, ce qui n'avait pas été le cas depuis bien longtemps. Pour rappel, une importante mise aux normes électriques avait dû être réalisée, suite à un rapport de visite.

Depuis, un des deux sanitaires du camping a été entièrement rénové, la rampe d'accès PMR, la toiture et le sol ont été terminés ces dernières semaines. La buanderie derrière le bureau a également été complètement rénovée, avec réparation de la toiture, reprise de l'électricité et des murs en placo. Les finitions ont été réalisées en interne. Une nouvelle remorque a été acquise et toute la literie des mobil-homes a été renouvelée.

Cette année, notre centre a connu une belle fréquentation estivale. Il a pu, en outre, accueillir plusieurs stages de formation, administrative et syndicale. Le résultat net comptable est quasiment à l'équilibre, après deux années déficitaires. La production vendue est en hausse de près de 50 % et les charges de personnel sont stables.

Pour 2023, de nouveaux travaux ont été prévus. L'ensemble des mobil-homes et des terrasses aura été renouvelé, permettant une offre de vacances plus confortable et plus moderne pour nos vacanciers. Une aire de vidange de camping-cars devrait pouvoir être créée, ainsi que des emplacements adaptés, dans un lieu très fréquenté en la matière. Le caravanning, en recul depuis quelques années déjà, devra sans doute être repensé dans les années à venir, peut-être par l'implantation d'une nouvelle offre de vacances.

Par ailleurs, le pavillon du directeur a également fait l'objet de rénovations en interne au rez-de-chaussée. A l'étage, deux chambres et une salle d'eau ont été aménagés pour les personnes de passage.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	-9 545	-8 604	6829	3064	-12 924	-22 906

Années	2022
Montants	- 541

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	95 089	101 032	70 613	70 359	104 725

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	12 475	14 767	1 662	18 241	17 197

Taux d'endettement

Emprunt	
Montant des emprunts	Néant

* * *

FABREGAS

Ouvert en juin 2021 grâce à une équipe formidable de bénévoles du département du Var, notre centre connaissait en 2022 sa première année complète d'exploitation. Il s'agira donc d'une véritable année de référence pour l'examen des résultats futurs.

Pour rappel, le centre de Fabregas est dirigé par notre camarade Daniel ZUIN, avec l'aide de bénévoles engagés, dont José et son épouse, qui régaleront régulièrement nos vacanciers d'une excellente paella. Le centre compte 30 mobil-homes de 4 et 6 places, implantés sous une pinède de la commune de La-Seyne-sur-Mer. Il est situé à quelques minutes à pied des plages.

En 2022, des travaux ont néanmoins été nécessaires pour l'entretien courant du centre. Ainsi, l'ensemble des chauffe-eaux a été remplacé par des ballons électriques. De même, plusieurs climatisations ont été remplacées. Le bar a été doté d'un lave-vaisselle et d'une machine à glaçons, avec l'aide financière du département. Plusieurs terrasses de mobil-homes, exposées au soleil, ont également été couvertes, pour le confort des vacanciers. En outre, plusieurs arbres ont dû être coupés, pour la sécurité du centre.

Grâce aux travaux réalisés, à la situation exceptionnelle et à une équipe disponible et motivée, notre centre a connu une très belle fréquentation estivale, ainsi que sur les ailes de saison. Le résultat comptable est très satisfaisant, malgré une charge d'emprunt importante, suite à l'achat du terrain et à l'aménagement complet du site. La production vendue a triplé par rapport aux 6 mois d'exploitation de 2021, les charges de personnel sont stables.

Pour l'année 2023, le centre s'est doté d'une couverture complète de la terrasse en bois du bar, qui avait été réalisée par notre camarade Jean-Noël THOMAS. Ce dernier ayant déjà couvert de nombreuses terrasses de mobil-home en 2022, couverture indispensable dans cette région pour le moins ensoleillée.

La terrasse peut désormais être totalement fermée en saison hivernale. Dans cette région, cela constitue une véritable pièce supplémentaire pour les vacanciers.

Notre centre s'est porté candidat pour organiser l'assemblée générale nationale et le projet a été retenu. Nos délégués seront donc réunis dans le Var du 22 au 25 mai prochain.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

Années	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	-115 923	-48 848	-80 765	-51 783	-2 051	85 649

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	0	0	0	87 875	240 845

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	0	0	1 734	23 191	25 790

Taux d'endettement

	Emprunt
Montant des emprunts	1 506 005
Capital restant du	1 293 099
Echéance mensuelle	9 705
Echéance annuelle	116 462
Fin de plan	2035

* * *

HYERES

Notre centre de Hyères, dans le Var, est idéalement situé à La Capte, sur la presqu'île de Giens. Il comprend une partie hôtelière de 28 chambres et un restaurant, ainsi qu'une partie constituée de 22 studios. L'ensemble du complexe donne directement sur la plage.

Roger-Frédéric GUERIN en assure la direction depuis début 2022, assisté depuis le mois de juillet dernier de son épouse Frédérique, d'un cuisinier et d'une équipe de salariés saisonniers. Il s'agissait donc de la première saison pour cette équipe renouvelée.

Notre centre a besoin d'un coup de jeune, dont la mise en œuvre a été débutée par la rénovation des studios. La moitié d'entre eux aura été rénovée pour la saison 2023 et nous pourrions ainsi avoir terminé cette tranche pour la saison 2024. Une partie des rénovations a été réalisée en interne par notre camarade Jean-Noël THOMAS, chargé de la rénovation et de la supervision des travaux. Jean-Noël a été renforcé par un autoentrepreneur et son équipe, afin d'accélérer le chantier. Le toit plat de deux bungalows a dû être complètement rénové, suite à d'importantes infiltrations d'eau. Un chauffe-eau gaz alimentant ces studios a été remplacé. Tous les kits de vaisselle ont été renouvelés pour la saison 2022.

Outre ces rénovations de studios, la cuisine du restaurant a connu une importante rénovation, afin d'être remise aux normes. Avant la saison 2022, une chambre froide a été remplacée par deux armoires froides, le lave-vaisselle a également été acquis, ainsi qu'un robot de pâtisseries. L'évacuation de sol a été débouchée, afin de faciliter la tâche du cuisinier. L'ensemble du matériel a été complètement révisé et remis en état pour la saison, afin d'assurer cette rénovation à moindre frais dans un premier temps.

Une nouveauté pour la saison 2022 était constituée de l'installation d'une cabane de plage, sur l'ancien terrain de volley-ball, avec mise en place de transats pour nos vacanciers. Cet espace a permis de déplacer les pots d'accueil à cet endroit, ainsi que de fournir un service de café et boissons fraîches l'après-midi. Le chiffre de vente reste modeste, mais cette activité pourra sans doute être dynamisée.

En outre, les systèmes de climatisation demandent une attention particulière en termes d'entretien et de renouvellement. Plusieurs blocs ont été remplacés, au niveau des studios et des salles de restauration. Cela représente un coût non négligeable.

Le centre a connu une bonne fréquentation saisonnière, comme chaque année. Le résultat est quasiment stable, malgré d'importants investissements et une masse salariale stable. On note une hausse importante du résultat au niveau foyer. Une progression reste néanmoins attendue sur les ailes de saison, notamment sur la fréquentation de vacanciers et au niveau du restaurant.

En vue de la saison 2023, d'autres travaux complémentaires ont été réalisés dans la cuisine du restaurant, avec changement de la sauteuse, d'un four, d'une friteuse et l'acquisition d'un robot à légumes et d'un hachoir réfrigéré. Un deuxième four sera également remplacé, par redéploiement d'un matériel qui est aujourd'hui installé à Rivesaltes. Sur deux ans, ce sont près de 80 000 € qui auront été investis dans cette cuisine. Ces investissements devront se traduire par une montée en gamme des repas et un développement de la restauration sur l'année.

Outre ces travaux d'ampleur, des rénovations plus modestes ont été réalisées sur les extérieurs pour la saison 2023, avec l'entretien des tables en bois, la mise en peinture du mur des studios côté plage et la pose de claustras permettant d'améliorer l'intimité des terrasses des studios. La salle de restauration et d'animation s'est dotée de nouveaux rideaux et d'une peinture sur les dalles au plafond créant une ambiance plus chaleureuse.

En ce qui concerne la partie hôtelière, le bureau national garde à l'esprit que les chambres doivent être totalement repensées, afin d'en améliorer le confort. Cette rénovation ne pourra sans doute pas se faire en interne et nous avons choisi de mandater un architecte en capacité de nous faire des propositions de réaménagement complet, du premier étage au moins. Le dossier est en cours de construction. Pour la saison 2023, les serviettes de toilettes seront ajoutées dans la prestations hôtelière.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

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

Années	2022
Montants	102 516

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	552 676	538 7630	370 121	459 111	570 205

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	153 767	128 109	124 802	187 379	194 749

* * *

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.

Le directeur Philippe DURAND et sa compagne Violetta effectuaient leur dernière saison sur le centre en 2022. Nous tenions dans ce rapport à saluer leur travail, leur disponibilité et leur gentillesse tout au long de ces années de travail, dans des conditions quelquefois difficiles.

C'est Michel CHER qui a repris la direction du centre début 2023, avec sa compagne Caroline. Nous leur souhaitons bon vent dans cette nouvelle aventure professionnelle et en même temps personnelle.

La saison 2022 a connu une bonne fréquentation, le niveau de production vendue en témoigne, avec une augmentation de près de 50 %. Le résultat net comptable reste néanmoins décevant. Il s'explique en grande partie par la nécessité cette année de déprécier l'ancienne piscine de l'actif des comptes du centre (- 258 000 €), diminuant d'autant le résultat. Rappelons que ce centre souffre d'une piscine fermée, dont l'emprunt, supporté par le centre s'est tout juste terminé cette année.

L'année a en outre été l'occasion d'importants travaux sur ce centre. En effet, un sanitaire camping a été totalement rénové, une aire et des emplacements de camping-cars ont été créés, un parc résidentiel de loisir de 24 mobil-homes a été déployé. De gros travaux d'élagage de sécurité ont en outre été nécessaires, afin de supprimer les arbres malades et/ou cassés. L'éclairage extérieur a en partie été rénové.

L'ensemble de ces travaux contribuera à redonner une nouvelle attractivité à notre structure. Les campagnes d'information et les promotions réalisées ont connu un franc succès, notamment avec l'opération « Saint Valentin ».

L'année 2023 s'annonce d'ores et déjà chargée en travaux puisque le chantier de la piscine et de la salle polyvalente a débuté dans de bonnes conditions. Le bassin pourrait être livré dès la saison estivale et la salle dès l'automne prochain. En outre, les emplacements de camping-cars seront stabilisés et une deuxième tranche du parc résidentiel de loisir pourrait être terminée avant la saison. L'intérieur des bungalows sera repeint. Des élagages supplémentaires de sécurité seront opérés dès le début 2023, afin de sécuriser le centre. La signalétique sera totalement repensée pour cette saison. En outre, des travaux ont été nécessaires sur le pavillon du directeur (peinture intérieures, volets).

Voilà bien longtemps que notre centre n'avait pas connu pareils investissements, qui sont indispensables si nous voulons lui redonner une meilleure attractivité et une rentabilité pérenne.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

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

Années	2022
Montants	-297 005

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	308 203	291 675	141 498	234 357	346 707

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	100 650	79 321	51 024	140 815	195 659

Taux d'endettement

Emprunt
Néant (emprunt terminé en 2022)

* * *

TREVENEUC

Situé en Bretagne Nord, dans les Côtes-d'Armor, notre centre est situé dans un espace naturel protégé absolument magnifique, au bord de la mer. Y sont proposés différentes structures d'accueil en bungalow, mobil-home et camping caravaning.

Philippe BOUSSION en assure la direction depuis début 2022, assisté de sa compagne Maud. Floriane, en charge des colonies de vacances et Thierry chargé de l'entretien, complètent l'équipe présente à l'année sur notre centre de vacances.

Un travail colossal a été entrepris depuis quelques mois par l'équipe du centre, principalement en interne, avec l'aide d'équipes de bénévoles à l'engagement remarquable. En Bretagne comme ailleurs à l'ANAS, la solidarité n'est pas un vain mot.

Durant l'année 2022, l'ensemble du bâtiment de la partie nautique a fait l'objet d'un nettoyage complet et d'une mise en peinture des sols, une salle de sport y a été installée et le terrain multisport a été rénové, avec l'aide de partenaires fidèles. Un nouveau tracteur a été acquis, avec l'aide financière des départements bretons de l'ANAS. La literie des bungalows a été renouvelée, ainsi qu'une partie de l'électroménager défaillant. Enfin, l'étanchéité du vieux sanitaire camping a été reprise en totalité, afin de permettre des travaux ultérieurs à l'intérieur du bâtiment.

La fréquentation du centre a été très bonne, en saison comme hors saison, grâce à une attitude proactive du directeur et de son équipe, mais aussi par une communication particulièrement performante, notamment sur les réseaux sociaux et par mailing.

En 2022, la production vendue a augmenté de 40 %, avec une augmentation indispensable des charges de personnel. Notre centre revient à l'équilibre financier pour la première fois depuis bien des années. C'est une véritable performance qui est accomplie par toute cette équipe et qui se doit d'être soulignée par le bureau national et le conseil d'administration. Ce résultat a été atteint au prix d'efforts considérables et d'un engagement total.

En 2023, les projets ne manquent pas. Une équipe de bénévoles a débuté la rénovation du vieux sanitaire camping. La chaussée dégradée du camping a également fait l'objet d'une rénovation à moindre coût, là encore grâce à nos bénévoles bretons, toujours prêts à relever les défis lancés par notre directeur et son équipe.

Après d'âpres discussions avec les services de l'urbanisme, la DDTM, la mairie de Treveneuc, nous sommes parvenus, grâce à l'attention de notre directeur, à obtenir satisfaction sur notre volonté d'étendre l'offre de vacances.

Ainsi, dès 2023, les travaux d'aménagement pourront débuter en ce qui concerne l'extension du nombre de mobil-homes. Il est en effet indispensable de développer cette offre, pour pérenniser la rentabilité de notre centre. Ce sont 25 mobil-homes de plus qui pourront trouver leur place sur le centre.

La rénovation des bungalows pourrait débuter dès l'année prochaine. En ce qui concerne la piscine, il nous faudra à nouveau échanger avec les services de l'urbanisme, car la loi littorale et le plan d'urbanisme ne vont pas nous faciliter la tâche.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	-83 205	-66 279	-168 157	-267 111	-168 101	-84 854

Années	2022
Montants	7 874

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	419 863	329 727	255 128	370 989	517 927

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	202 648	250 825	136 332	172 309	269 946

Taux d'endettement

Emprunt
Néant

* * *

BRETANIA – SAINT-QUAY-PORTRIEUX

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.

Le résultat annuel est une nouvelle fois positif, avec une production vendue en augmentation de plus de 25 %. Les charges de personnel, réparties comptablement avec la structure de Treveneuc, sont stables. En outre, l'emprunt de ce centre a été soldé courant 2022.

Durant la saison, notre camarade Jeannine VARLET a assuré bénévolement l'accueil des vacanciers et l'entretien du bâtiment. Elle y a effectué un travail remarquable, reconnu de tous les vacanciers. Merci à elle de cet investissement très appréciable pour nos collègues comme pour l'équipe du centre de Treveneuc.

Le VMC du bâtiment ayant été changée, les problèmes d'humidité ont été de moindre importance. Les travaux d'étanchéité du mur arrière sont prévus, mais nous rencontrons les plus grandes difficultés à obtenir l'autorisation de la copropriété située à l'arrière, sur laquelle nous devons passer pour effectuer ces travaux.

Courant 2023, des travaux de peinture seront nécessaires en façade, pour redonner une meilleure propreté aux extérieurs.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

Années	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Montants	18 469	12 038	18 355	4 577	3 340	18 313

Années	2022
Montants	23 649

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	53 732	46 600	51 328	68 979	89 066

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	0	0	10 000	20 000	20 000

Taux d'endettement

Emprunt
Néant (emprunt terminé en 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, dont le terrain est loué auprès de la commune de Rivesaltes, compte 58 emplacements, dont 21 sont occupés par des mobil-homes.

Olivier NICODEME effectuait sa première saison en qualité de directeur du centre.

La saison estivale a connu une bonne fréquentation, qui peut néanmoins encore être améliorée. La production vendue est en augmentation d'environ 10 %, mais les charges de personnel augmentent considérablement, le centre supportant désormais le salaire du directeur.

Durant l'année 2022, des travaux ont été nécessaires concernant le logement de fonction du directeur. La salle d'eau a été entièrement rénovée. La cuisine a été terminée et les peintures rafraichies. Le bureau a également fait l'objet d'une mise en peinture extérieure, ce qui lui donne un aspect beaucoup plus accueillant.

Les souches des anciens palmiers malades ont été supprimées et des devis ont été signés concernant la plantation de nouveaux mûriers-platanes, sur l'allée conduisant au bâtiment de la colonie de vacances.

En 2023, de nombreux changements sont à l'ordre du jour. Ainsi, 13 mobil-homes seront renouvelés, permettant l'implantation de structures d'occasion mais beaucoup plus modernes, avec terrasses couvertes. En outre, la mairie s'est engagée à effectuer des travaux sur le sanitaire du camping, notamment par la création d'une rampe d'accès.

Le centre sera également prochainement doté d'un nouveau tracteur, l'ancien étant hors service. Un effort est attendu sur l'entretien des espaces verts et du ramassage des feuilles mortes notamment, ne serait-ce que par mesure de sécurité. L'aide des militants du département 66 a été sollicitée.

A l'instar de ce qui a été fait à Gujan-Mestras et aux Moutiers, une aire de vidange de camping-cars est en cours de création sur le centre. La région connaît en effet une forte demande en la matière. La mairie s'est engagée à flécher celle-ci depuis les abords de la commune. Des emplacements seront dédiés à l'accueil de ces vacanciers.

Notre centre de Rivesaltes doit améliorer son taux d'occupation dans les années à venir, par une communication plus dynamique en direction de nos collègues, en et hors saison. Si la dotation d'une piscine améliorerait sans aucun doute l'attractivité de notre centre, il nous faut tout d'abord poursuivre la sécurisation de l'occupation du terrain avant d'envisager quoi que ce soit dans ce domaine. L'état de sécheresse chronique de ce département avec les restrictions d'eau nous interpellent néanmoins.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

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

Années	2022
Montants	10 518

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	322 690	286 958	198 764	276 196	307 161

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	100 650	88 687	64 496	74 869	177 284

Taux d'endettement

	Emprunt
Montant des emprunts	Néant

* * *

COLONIE DE VACANCES DE RIVESALTES

La colonie se déroule sur notre centre de Rivesaltes, sur la partie du terrain qui lui est dévolue. Les locaux de la colonie sont également investis par le centre de vacances, pour les groupes qui y séjournent hors saison. Divers stages y sont organisés, afin d'assurer un remplissage de la structure hors saison estivale.

Notre camarade Gontrand GAUDRY alias « Gégé » a pris pour la première année la direction de la colonie, secondé par Cyril, habitué des lieux depuis quelques années déjà. Gontrand arrive avec une vision et des idées nouvelles pour notre colonie, ce qui est toujours intéressant.

La colonie a une nouvelle fois connu une belle fréquentation sur la saison 2022, avec quelques annulations de dernière minute toujours difficiles à combler.

Effectif	Session 1	Session 2	session 3
2019	48	67	58
2020	46	42	41
2021	69	66	70
2022	64	66	68

Preuve que la persévérance paie, nous avons pu, à la troisième tentative, mener à bien notre projet de colonie d'hiver au mois de février 2023 dans les Pyrénées. Contraints d'y renoncer pour cause de crise sanitaire les deux premières fois, celle-ci a été à la fois une première et en même temps une belle réussite. Nous tenons d'ailleurs ici à saluer l'investissement de la CRS Pyrénées qui est intervenue auprès des enfants pour les sensibiliser aux risques inhérents à la pratique du ski et de l'alpinisme.

Deux sessions étaient organisées, avec 24 places chacune. Nous renouvelerons l'expérience pour la saison prochaine, avec si possible au moins une session supplémentaire.

Effectif	Session 1	Session 2
2022	22	24

Pour 2023, l'équipe de direction prévoit une réorganisation de la colonie, avec des activités pédagogiques différentes et sans doute des modes de transport à revoir, afin d'économiser sur les charges de personnel. Tout cela se préparera dès le printemps.

Les inscriptions démarrent très fort dès le début d'année 2023, grâce au développement des partenariats (CLASAC, SRIAS, FJM...) et à un barème de subvention plus avantageux. Nos séjours seront très rapidement complets cette année.

Sur le plan des travaux, pour la saison 2023, le four de la colonie sera renouvelé, représentant un budget de plus de 20 000 €.

* * *

COLONIE DE TREVENEUC

La colonie de Treveneuc est adossée à notre centre de vacances, qui peut bénéficier des locaux hors saison, pour y accueillir des groupes divers en stage de formation notamment.

En 2022, Floriane CAMUS ayant pris la responsabilité de l'organisation des colonies de vacances pour l'ANAS (Treveneuc et Rivesaltes), sa charge de travail ne lui a pas permis de prendre la direction de la colonie de vacances. Un salarié a donc été recruté pour la saison à ce poste, ainsi qu'à celui d'adjoint.

Cette année la session cirque (SRIAS Bretagne) a connu, comme à chaque fois une belle fréquentation. De même, la première session de colonie a rencontré un franc succès, mais nous notons une légère baisse de fréquentation sur la deuxième.

	Session cirque	Session 1	Session 2
Effectif 2019	50	66	52
Effectif 2020	40	32	30
Effectif 2021	40	19	58
Effectif 2022	50	62	45

Les nombreuses activités proposées par notre colonie bretonne sont toujours très appréciées par les enfants.

Les inscriptions démarrent très fort dès le début d'année 2023, grâce au développement des partenariats (CLASAC, SRIAS, FJM...) et à un barème de subvention plus avantageux. Nos séjours seront très rapidement complets cette année.

Début 2023, l'ensemble des systèmes d'alarme de la colonie ont été remplacés, représentant un investissement de 20 000 €.

* * *

RESTAURANT

Notre restaurant de Joinville-le-Pont est une nouvelle fois déficitaire cette année, même si ce déficit est mieux contenu que l'année précédente. Malgré un investissement important du nouveau directeur et de son équipe, l'objectif de se rapprocher de l'équilibre n'est encore pas atteint.

La production vendue est néanmoins en nette augmentation (de plus de 100 %), mais les charges de personnel augmentent de manière importante également. Par ailleurs, la marge réalisée sur les achats (environ 60 %) est largement insuffisante (70 % au minimum pour ce type d'établissement). Les coûts d'achats, qui ont explosé depuis quelques mois, et les tarifs pratiqués devront donc être réétudiés.

Les chiffres du début d'année 2023 sont néanmoins encourageants, puisque qu'ils atteignent, sur deux des trois premiers mois, le seuil de rentabilité fixé à environ 30 000 €/mois. Ce seuil reste néanmoins important et donc difficile à atteindre pour une structure ouverte uniquement le midi en semaine.

Le directeur Nacer BELKASSI s'est efforcé de proposer des prestations le weekend, ce qui a contribué à améliorer le chiffre d'affaires de manière intéressante. La structure, qui a servi un peu moins de 10 000 repas en 2022, séduit petit à petit une clientèle nouvelle. Si le ticket moyen devra donc être revu à la hausse, un équilibre devra être trouvé avec ce qui est appliqué par la concurrence.

ELEMENTS COMPTABLES

Résultats

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

Années	2021
Montants	-65 975

Production vendue

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	201 834	214 561	127 367	111 515	219 171

Charges de personnel

Années	2018	2019	2020	2021	2022
Montants	67 083	146 003	102 567	82 386	114 960

Taux d'endettement

	Emprunt
Montant des emprunts	Néant

* * *

3. Comme toujours en guise de conclusion... des pistes pour l'avenir

Comme chacun a pu le constater par la lecture de ce rapport, de nombreux dossiers ont été mis sur les rails, dans des domaines très variés (professionnalisation de notre fonctionnement, prospective sociale, formation des délégués, retissage de la toile anasienne partout sur le territoire, rénovation de notre établissement de santé et de nos centres de vacances...). C'était, en substance, la nature des engagements pris lors de notre élection en 2021 et l'esprit de la conclusion de notre rapport annuel précédent.

Nous souhaitons évidemment, parce que c'est indispensable, que ces efforts soient poursuivis et même amplifiés, notamment en ce qui concerne le maillage et la formation des délégués de l'ANAS. C'est, comme nous l'avons rappelé l'année dernière, la condition sine qua non d'une reconquête anasienne utile et féconde pour celles et ceux qui ont besoin de nous, n'en perdons l'objectif à aucun prix, quelles que puissent être nos divergences d'opinion.

Bien entendu, tous ces chantiers prendront du temps et il nous faut accepter, nous, êtres insatisfaits, intranquilles, impatients, d'inscrire notre action dans un temps nécessairement long, un temps qui nous dépasse, qui nous enjambe, qui traverse nos perspectives personnelles d'investissement au sein de l'association, sans doute même nos perspectives d'existence, un temps qui nous remet à notre juste place, qui ignore nos éventuels besoins de reconnaissance personnelle (« vous qui rêvez de gloire creusez votre tombeau »).

L'ANAS que nous laisserons à une nouvelle génération viendra en partie de nous, mais elle vient surtout de bien plus loin que nous, gardons cela à l'esprit. Cela nous demande de nous souvenir des « battements du temps » qui ont conduit notre belle association là où elle est. Cela nous commande également, à un moment où nos derniers fondateurs disparaissent, de nous souvenir de son histoire, si intimement liée à celle du syndicalisme policier, des CRS tout d'abord, puis de toute la sphère policière ensuite. Cela nous demande surtout de tracer pour elle des perspectives d'avenir, de savoir ce que nous voulons en faire, au regard des réalités vécues par celles et ceux pour qui elle a été conçue.

La place pour le mécénat

Notre association a essentiellement été construite par la souscription des fondateurs puis par deux générations d'adhérents et de donateurs.

Si les affaires de 2015 ont éloigné les bienfaiteurs et éventuels donateurs, nous ne devons pas nous priver, dans les années à venir, d'un démarchage actif en matière de mécénat. D'autres s'y sont affairés avec succès et les valeurs que nous véhiculons pourraient retenir l'attention de futurs donateurs.

Les projets que nous lançons dans tous les domaines auront évidemment besoin d'être financés et nous ne devons-nous priver d'aucune source en la matière, en restant bien entendu fidèle à nos valeurs anasiennes de Solidarité et de Fraternité.

La démarche sociale, indissociable de la sphère syndicale

Comme nous le rappelait régulièrement notre camarade Jean-Pierre Maljean, la sphère sociale est indissociable de la sphère syndicale. Longtemps considérée comme « le bras social du syndicalisme policier » – oserais-je ajouter du syndicalisme « de progrès » ? –, notre association pourrait – oserait-on dire devrait ? – aujourd'hui constituer sa mauvaise conscience.

Car à une époque où nos collègues ne semblent plus mobilisés que par leurs fins de mois, leur avancement ou leur mutation, rien ne serait pire, nous semble-t-il, que de se résigner à cette perspective en apparence (et seulement en apparence) indépassable. Oui, rien ne serait pire que de ne nous montrer capable de ne dire à nos collègues que ce qu'ils ont envie d'entendre, comme de n'entendre que ce qu'ils et elles acceptent de nous en dire.

Nous avons eu, ces derniers mois, l'occasion de tendre la main à nos camarades délégués syndicaux à propos des thématiques sociales et médico-psychologiques sur lesquelles nous avons choisi de nous investir. Celles et ceux qui s'en sont saisis ont pu observer, avec une certaine émotion il nous semble, tout l'intérêt et même l'urgence qu'il y a à agir sur ces thématiques.

Nous invitons d'ailleurs celles et ceux qui ne l'ont pas encore fait, parmi nos camarades comme du côté de la sphère administrative d'ailleurs, à venir échanger avec nos collègues séjournant au Courbat, à venir écouter leur parole, à les entendre évoquer l'ombre, car « il parle vrai celui qui dit l'ombre ». Nous invitons les responsables syndicaux qui ne seraient pas convaincus de l'urgence à agir sur les thématiques précitées à venir constater ce que peuvent produire les modes d'organisation qui ont cours au sein de notre profession depuis trop longtemps maintenant.

Cette main tendue à notre syndicalisme historique n'a semble-t-il pas encore été saisie de façon suffisamment volontariste, c'est en tout cas notre point de vue.

L'investissement au sein de nos structures départementales est encore trop souvent vécu comme une charge supplémentaire, là où ça devrait être vu comme une solution de plus aux difficultés de nos collègues, une corde supplémentaire à l'arc de la prise en charge, un supplément d'âme dans un quotidien trop souvent fait de gamelles et de bidons.

Il n'est ici pas question d'ignorer la difficulté, le sacerdoce que représente aujourd'hui l'investissement syndical et associatif. Pour autant, comme nous l'avons rappelé en tribune du congrès de Poitiers il y a deux ans, si nous, avec nos valeurs, ne nous intéressons pas à l'ANAS, d'autres s'y intéresseront, avec les leur qui, quoi qu'on en dise, ne sont pas les nôtres. Lorsque chacun aura cela à l'esprit, les décisions pourront être prises en toute connaissance de cause et personne ne pourra demain en ignorer les conséquences.

L'investissement anasien, même s'il diffère nécessairement dans la forme, sur la sphère des risques psychosociaux, de la souffrance au travail, du suicide, ne peut pas être mené sans l'appui, le regard et même la critique des représentants du personnel que nous avons tous été. Les débuts d'échanges avec le réseau Souffrance & Travail, sous l'impulsion volontariste de notre camarade Philippe POGGI, doivent de ce point de vue nous rassembler, pour construire des outils pratiques pour nos collègues. Nous attendons toujours qu'un interlocuteur nous soit désigné sur ce sujet.

Construire une véritable culture de la prise en charge

Nos professions ont toujours été confrontées à ce que la société produit de plus difficile et quelquefois de plus violent : violence, confrontation à la des blessures graves, à la mort, la misère sociale...

Comme nous l'avons déjà documenté dans nos Echos du policiers, les policiers cumulent le plus souvent les confrontations aux traumatismes, sans que ces derniers ne soient débriefés sur le plan psychologique, occasionnant un risque important de développer, à un moment de leur carrière, des troubles du stress post-traumatique.

Lorsqu'on apprend qu'au moins 60 % des problématiques addictives ont pour origine un de ces troubles du stress post-traumatique, on ne peut s'empêcher de considérer que la prévention dans ce domaine permettrait d'économiser des souffrances, des déchirements familiaux, une déchéance professionnelle et sociale.

De ce point de vue, le travail doit débuter dès l'école de police, par un cursus suffisamment solide pour convaincre les élèves qu'ils ne sont pas des surhommes ou des surfemmes capables d'encaisser l'exposition au stress et aux traumatismes sans en subir tôt ou tard des conséquences et des séquelles profondes.

Par la suite, tout au long de la carrière, des points d'étape doivent être établis, permettant au policier de faire un point sur sa situation. L'allongement de la carrière, la difficulté croissante des missions, l'exposition exorbitantes aux risques, sont autant d'éléments connus et qui pourtant maintiennent l'équation en l'état, sans réflexion de fond.

Toujours au long de la carrière, une réflexion doit être menée pour ancrer les psychologues du SSPO dans le quotidien des policiers, pour que ces derniers aient le réflexe de les consulter de manière régulière. C'est ainsi que ces psychologues doivent être plus présents dans les services, notamment au moment des exercices GTPI ou « tuerie de masse », afin d'aborder les aspects psychologiques des interventions de police, une fois que la partie technique a été abordée.

Nous avons eu l'occasion de sensibiliser les services du ministère sur ce sujet et espérons que nos idées permettront de faire naître des pratiques différentes.

Un indispensable travail de réflexion sur les causes

Personne ne peut aujourd'hui sérieusement prétendre que les réformes subies par notre institution ces vingt dernières années n'ont eu aucune conséquence sur le sens du métier, sur la qualité du service public, sur la relation du policier à nos concitoyens. Politique du chiffre, méritocratie, travail essentiellement tourné vers le quantitatif, au détriment du qualitatif... autant de réalités qui, dans un contexte d'allongement de la durée de carrière, dégradent ce qui est souvent dénommé par « le moral des troupes ».

Et s'il est évidemment nécessaire de prendre en charge nos collègues les plus impactés par cette réalité du métier, nous ne pouvons faire l'économie d'un sérieux travail sur les causes profondes du malaise.

Prendre en charge ceux qui souffrent du système tel qu'il est organisé, faire le constat d'une population d'agents qui, ne trouvant plus de sens à ce qu'on leur demande de faire, ne voient dans leur travail quotidien qu'injonctions paradoxales et contraintes contreproductives, tout cela ne suffit plus.

Soyons clairs, il ne s'agit pas ici de mettre en accusation quelque individualité qu'il soit, nous n'en sommes fort heureusement plus là. Car quiconque a examiné la situation de près sait que s'il peut y avoir çà et là des comportements individuels de management violent aux conséquences désastreuses, attitudes qu'il faut dénoncer sans ménagement, il sait aussi et surtout que le mal est bien plus profond et bien plus général. Un mal qui occasionne des souffrances à tous les échelons de l'institution, dans tous les corps et à tous les grades.

Dans ce contexte, avoir l'ambition de remettre notre institution sur le chemin des « jours heureux » pourrait sembler utopique. C'est pourtant celle qu'il nous faut formuler, la seule qui nous semble à même de sortir d'une logique mortifère.

Là aussi nous devons le rappeler. Seule, l'ANAS ne peut rien sur un tel chantier. Ce n'est qu'avec nos partenaires syndicaux que nous pourrons créer les conditions d'une réflexion générale et féconde. Ce n'est qu'avec eux qu'il nous sera possible de persuader notre institution qu'il est temps d'accepter le changement de paradigme, d'amorcer la révolution dont notre institution a tant besoin, d'accepter que les policiers et agents du ministère de l'Intérieur doivent avant tout être remis au service de nos concitoyens, dans un climat social indispensablement apaisé.

Que souhaitons-nous faire de notre établissement de santé ANAS Le Courbat ?

La question pourrait sembler dérangeante, elle ne doit surtout pas l'être. Nous ne pouvons pour autant pas faire l'économie de cette réflexion prospective.

Tout d'abord, notre établissement ANAS Le Courbat a besoin de rénovation. Le toit de la piscine est à réparer, les chambres sont à rénover, le système de chauffage à repenser. Nous devons savoir mobiliser les crédits nécessaires pour parvenir à ces indispensables rénovations.

De même, la Vinerie est aujourd'hui quasiment inexploitée. Il s'agit pourtant d'un lieu idéal pour y réaliser des séminaires de réflexion, de formation, sur tous les sujets importants pour notre profession. Nous y avons convié le médecin chef de la police nationale, avec les médecins inspecteurs régionaux, le SSPO, le réseau des médecins de prévention.

Trois pavillons sur les six existants sont aujourd'hui inexploités et se dégradent lentement. Que devons-nous en faire ? Ne pourrait-on pas les louer en locatif de tourisme, pour les agents souhaitant séjourner dans un cadre idéal, au cœur des châteaux de la Loire ?

Une aile complète d'un corps de ferme sert aujourd'hui de lieu de stockage de matériel agricole et d'archives. Que devons-nous en faire ?

Enfin et surtout, quels modes de prise en charge pour nos collègues demain au sein de l'établissement ?

De ce point de vue, nous nous considérons aujourd'hui comme enfermés dans une technocratie qui se nourrit d'elle-même : autorisation d'exercice, financement populationnel, appels à projets... Quelles sont nos marges de manœuvre en la matière ? La singularité de notre travail pour les agents peut-elle encore trouver une place.

De ce point de vue, le directeur de l'établissement et ses équipes ont été incités à réfléchir à de nouveaux modes de prise en charge. C'est ainsi qu'ils ont construit un projet d'hôpital de jour, permettant des consultations en ambulatoire ou en téléconsultation, notamment pour les patients qui sortent et qui ressentiraient le besoin de consulter à nouveau un membre de l'équipe.

En outre, un nouveau séjour pour des petites équipes exposées à un traumatisme en intervention a été pensé. Il pourrait se dérouler en dehors de notre établissement, dans nos centres de vacances, avec une équipe dédiée du Courbat capable de se déplacer pour apporter le support médical et paramédical.

Toujours concernant notre établissement de santé ANAS Le Courbat, il nous faut travailler collectivement à en rénover l'image. Pour cela, nous pourrions débiter par un changement d'appellation. S'il ne se suffira évidemment pas à lui-même, il pourrait constituer la symbolique du renouveau. Nous pourrions imaginer le nom de :

« Le Refuge ANAS Le Courbat »

« Établissement Joséphine et René BRIEUDE »

En mémoire de notre regretté fondateur et de son épouse, Joséphine, récemment disparue et sans laquelle rien n'aurait sans doute été possible pour notre établissement et plus largement même pour notre association toute entière.

Bien entendu, ce changement de dénomination devra être mise en cohérence avec les actes. Car si les mots n'étaient que des mots, nous serions bien malheureux. Dans la tradition qui doit nous conduire à faire plus qu'à dire, les actes devront donc accompagner ce nouveau baptême symbolique.

Pour cela, la réflexion sur « la diversité d'accueil comme outil thérapeutique » devra être mise au centre des débats. Comment, demain, accueillir de nouveau des publics variés, capables de s'entraider les uns les autres, au sein d'une structure qui n'en a aujourd'hui pas forcément les autorisations administratives ? Comment faire qu'un patient puisse demain côtoyer un collègue retraité souffrant d'isolement, un autre mis en retraite pour invalidité mais encore en capacité de travailler, un autre enfin placé en CLM ou CLD

depuis des années et totalement désocialisé, au point qu'il est nécessaire de créer pour lui, pour elle, un sas de retour à une vie sociale et professionnelle stable ?

Enfin, à une époque où les membres fondateurs de notre association disparaissent, notre rôle de transmission à une génération qui vient devient fondamental. Si nous avons abordé ici la question de la formation de ces futurs militants, sans doute devons-nous également nous interroger sur le fond documentaire que nous leur laisserons pour l'avenir. Le Courbat pourrait être le site d'accueil de ce fond documentaire, qui pourrait constituer une forme de musée, où chacun pourrait consulter l'histoire de l'association.

Voilà quels sont les enjeux pour notre établissement de santé, le bateau amiral et une des si fondamentales raisons d'être de notre association. Beaucoup de questions se posent, à nous de nous mettre au travail et d'y répondre collectivement.

RAPPORT ANNUEL

DU SECRÉTAIRE NATIONAL CHARGÉ DE LA PROSPECTIVE SOCIALE

L'ANAS est de retour sur des sujets hélas trop longtemps laissés en jachère. Après une audience auprès du médecin-chef, Bernard MIQUELAJAUREGUI, du Docteur Jean-Jacques CHAVAGNAT, responsable de la formation Sentinelle au sein du Ministère de l'Intérieur, après plusieurs rencontres avec la Sous-direction de la prévention, de l'accompagnement et du soutien (DRCPN/SDPAS), après une visite du Directeur général de la police nationale au Courbat, après le déploiement des Sentinelles évaluateurs ANAS, puis prochainement avec les Premiers Secours en Santé Mentale, nous poursuivons donc nos échanges avec notre administration et plus largement, partout sur le territoire, Outre-Mer y compris.

Comme vous le savez très certainement, l'année 2022 a été riche et forte en termes de formation pour l'Anas et ses délégués et continuera à l'être à l'avenir.

En effet, depuis plus d'un an maintenant, la politique et surtout la volonté du bureau national, au travers de l'action menée en matière de prospective sociale, se sont attachées à lutter contre les risques dits psychosociaux, dont le risque suicidaire, une thématique ô combien complexe et multifactorielle.

- [FORMATION EVALUATEUR DU POTENTIEL SUICIDAIRE ET ORIENTATION :](#)

Il convient de rappeler que le suicide est l'expression la plus dramatique de la souffrance d'un individu. Chacun est bien conscient que c'est avant tout en travaillant en réseau que nous pourrons repérer, évaluer et orienter nos collègues en souffrance. Le suicide, c'est l'acte ultime pour mettre un terme à sa souffrance. Cette souffrance qui est si silencieuse, si douloureuse et tellement omniprésente dans nos rangs. Nous la côtoyons quotidiennement, nous travaillons avec, nous tentons de la cacher parfois et un jour elle fait surface, elle prend le dessus et vous ronge de l'intérieur sans pouvoir la comprendre et encore moins la maîtriser. Oui, il s'agit bien de comprendre, comprendre pour agir mais pour cela, il est absolument primordial de se former.

Ainsi, dès le mois de janvier 2022, après avoir prospecté plusieurs mois et assisté à divers colloques, réunions et échanges, le choix était fait de se tourner vers notre partenaire VIES 37. Association qui œuvre, depuis 25 ans, à la prévention suicide. C'est donc, tout naturellement après avoir suivi la formation durant deux jours avec des professionnels de la santé, que le bureau national décidait de former ses délégués à l'évaluation du potentiel suicidaire et orientation.

Une première session de formation en mai 2022, puis une seconde en novembre dernier et une troisième plus récemment, se sont déroulées au sein de notre établissement de Santé ANAS Le Courbat.

Permettez-moi, à cette occasion de remercier chaleureusement le Directeur et son personnel pour leur accueil et leur disponibilité, dans un quotidien déjà bien chargé, avec un taux d'occupation important.

J'en profite pour remercier également Delphine GALLIOT pour sa disponibilité, son écoute et son dévouement. Merci à toi Delphine.

Vous le savez, trop longtemps l'ANAS a délaissé cette partie. Aujourd'hui, l'Anas est de retour avec vigueur sur le sujet puisqu'elle a déjà formé **47 Sentinelles Evaluateurs** et prévoit d'en former encore sur l'ensemble du territoire, Outre-Mer y compris.

En termes de souffrance, il convient d'être particulièrement attentif de façon à ne pas fragiliser nos Sentinelles elles-mêmes, à ne pas les confronter à ce qu'on appelle le syndrome de l'éponge émotionnelle.

C'est pourquoi, nous sommes tous rassemblés sur un groupe WhatsApp dédié à ce sujet afin d'échanger, débattre, soutenir et surtout partager les expériences des uns et des autres.

Prochainement, nous prévoyons des journées **RET**our d'**EX**périence. Là aussi, elles doivent être encadrées par des professionnelles de santé pour repérer et pallier d'éventuelles difficultés. D'ailleurs, si l'un d'entre eux ressentait le besoin de consulter un psychologue, l'ANAS prendrait en charge la ou les consultations. Il s'agit là d'une impérieuse nécessité. La santé mentale de nos volontaires engagés ne doit pas être négligée ni prise à la légère, c'est essentiel.

Il est important de rappeler que l'ensemble de ces délégués ont reçu une certification officielle avec la reconnaissance de notre administration de tutelle.

En effet, les 47 délégués de l'Anas étant formés à un niveau au-dessus des sentinelles du Ministère de l'Intérieur, ces derniers, intègrent désormais le dispositif du Plan de Mobilisation contre le Suicide. Une note a d'ailleurs été adressée dans ce sens aux directions des services actifs, suite à notre demande auprès de la DRCPN/SDPAS.

Il s'agit là d'une belle avancée de la part de notre administration et nous remercions Madame GOUTARD CHAMOIX, ainsi que ses services, pour leur écoute attentive et bienveillante vis-à-vis des actions entreprises par notre association depuis quelques mois maintenant. Il est particulièrement appréciable de disposer d'interlocuteurs à l'écoute sur ces thématiques, sur lesquelles il est indispensable de travailler collectivement, avec toutes les bonnes volontés.

Le bureau national tient également à remercier sincèrement et chaleureusement ces 47 Sentinelles Evaluateurs volontaires, dont vous trouverez la liste ci-dessous, pour leur engagement et leur dévouement.



	NOM	Prénom	DEP	SERVICE	email	téléphone
1	BONSU	Daniel	69	CRS 45 CHASSIEU	anasrhone@gmail.com	06 12 57 06 27
2	BIBARD	Franck	77	ANAS	logement@anas.asso.fr	06 88 26 59 28
3	PENOT	Franck	44	CRS 42 SAINT HERBLAIN	franckdulb@hotmail.fr	06 63 83 07 76
4	CHENANE	Tayeb	31	CRS 27 TOULOUSE	anas31hg.asso@gmail.com	07 69 60 57 47
5	DALANCON	Sébastien	75	CSP LE HAVRE	seblydi@gmail.com	07 81 51 53 59
6	OLSZEWSKY	Cyril	91	DPAF ORLY CFO	cyril.olszewski@gmail.com	06 86 56 31 68
7	SCELO	François	29	DDSP29	francoisscelo@gmail.com	06 80 26 12 36
8	GUILLEMOT	Corinne	41	DDSP 41	anas41.guillemotcorinne@orange.fr	06 69 47 63 16
9	GEORGET	Laëtitia	91	BSU/EVRY CORBEIL	laetitia.georget22@gmail.com	06 87 10 85 88
10	PICQ	Angélique	55	CSP VERDUN	angeliaue.picq@interieur.gouv.fr	06 27 95 33 52
11	FESSARD	Catherine	21	SRRT 21	cfessard.anas21@sfr.fr	06 62 69 05 37
12	LIEVIN	Stéphanie	45	DDSP 45	steph.palluau@gmail.com	06 58 92 43 93
13	PEREZ	Olivier	33	DDSP33	persusargol33@gmail.com	06 20 01 69 77
14	ROBACE	Ginette	17	RETRAITE	ginette.robace@orange.fr	06 42 75 48 05
15	COTTELY	Aurélien	13	DPAF Marseille	aurelien.cottely@interieur.gouv.fr	06 69 59 03 93
16	LEBLOND	FRANCK	34	BEZIERS	francky.34@wanadoo.fr	06 70 94 04 78
17	ANNETTE	PASCAL	974	RETRAITE	pascalrun@hotmail.com	06 92 70 33 66
18	TELLIER	VALENTIN	17	CRS 19	val.tellier@orange.fr	06 76 38 21 03
19	BOUDADA	DALILA	98	BRF	ob75003@gmail.com	06 26 77 17 97
20	BOTELLA	JEAN-MARC	47	RETRAITE	jeanmarc.botella.1967@gmail.com	06 64 41 19 67
21	CAUCHY	THIERRY	59	CRS 11 LAMBERSART	thierrycauchy59@gmail.com	06 12 46 21 59
22	NOLLIN	GUILLAUME	75	DPAF BCCF	teaydou@gmail.com	07 84 42 42 97
23	DERGHAM	BIBIA	75	DPAF BCCF	derghambibia@gmail.com	06 75 31 67 20
24	LAUNET	LIONEL	47	CRS 24	launet.lionel@orange.fr	06 33 01 07 85
25	ISABEL	DAVID	22	CSP ST BRIEUC	sentinelleanas22@gmail.com	06 17 66 71 16



	NOM	Prénom	DEP	SERVICE	email	téléphone
26	BAILLY	CYRILLE	10	DDSP 10 TROYES	cyril_bailly@yahoo.fr	06 35 02 69 26
27	WARLAUMONT	PASCAL	10	DDSP10/SD/UEG	pascal10441@gmail.com	06 40 11 58 29
28	LEFI	Freddy	10	CRS 35 TROYES	fredmassif@hotmail.fr	06 14 12 82 80
29	DUFAU	Isabelle	10	DDSP10/SD/UEG	raymond.aubert@sfr.fr	06 61 44 20 14
30	BEILLOT	SAMIRA	95	DDSP95 ENGHEN	samcic95@hotmail.fr	06.49.23.20.85
31	ELQADI	CHARIF	95	ENGHIEN	charif.elqadi@interieur.gouv.fr	06.66.81.14.58
32	GONCALVES	SABRINA	95	CA SARCELLES	sab.warren@gmail.com	06.46.00.23.75
33	DUPRE	PHILIPPE	59	CSP LILLE AGGLO	philippe.dupre38@gmail.com	06.81.99.31.23
34	KEBBAB	LINDA	94	PP	unitesgp.lkebbab@gmail.com	ne pas communiquer
35	PASQUIER	EMMANUEL	75	RULP DRCPN/SDARH	emmanuel.pasquier01@gmail.com	06.77.84.55.81
36	BAUDUIN	DAVID	08	DZRFPN P-IDF	bishopbauduin@msn.com	06.32.74.01.02
37	LECOURT	GILLES	33	CSP BORDEAUX / UIPS BRIGADE 12 PESSAC	familielecourt2@gmail.com	06.02.63.03.67
38	HEERNAERT	SEBASTIEN	59	LILLE AGGLO/ETAT MAJOR/BLS	sebastien.heernaert@gmail.com	06.65.44.26.97
39	PARIEL	JIMMY	974	SIAAP SAINT DENIS	marcantoinerun@hotmail.fr	06 92 67 64 92
40	KERBRAT	ERIC	29	DDSP29 / CSP BREST	natherick@orange.fr	06.30.49.85.53
41	POTY	CHRISTOPHE	29	BAC CSP BREST	potyc29860@gmail.com	06 63 65 97 15
42	VACHER	GARRY	84	DDSP83 / CSP DE HYERES	garryvacher@hotmail.com	07.81.33.23.92
43	JURGAS	FABRICE	71	CRS 43 CHALON SUR SAONE	fabricejurgas@gmail.com	06 63 07 10 03
44	PRAIRE	CHRISTOPHE	69	CRS 34 DZ SUD EST	christophe.praire@gmail.com	613838870
45	GALLIOT	Delphine	37	COURBAT	dgalliot@lecourbat.fr	06 28 50 07 70
46	LIEVIN	Stéphane	75	ANAS	stephane.lievin@anas.asso.fr	06 09 44 75 36
47	POGGI	Philippe	77	DDSP77 / CSP Provins	philippe.poggi@anas.asso.fr	06 62 45 03 67

- [FORMATION PROTOCOLE 6C](#)

En mars 2022, dans la continuité des travaux sur le sujet, le bureau national a souhaité expérimenter et former aux 1^{ers} secours d'urgence psychologique à savoir le protocole 6C.

Le protocole 6C est basé sur une activation fonctionnelle et cognitive qui permet dès les premières minutes de faire basculer les victimes et témoins, d'un état d'impuissance à un fonctionnement actif et efficace. Cette formation était dispensée par Mme Emmanuelle HALIOUA, diplômée d'un doctorat sur le stress aigu et la résilience. La formation s'adresse aussi bien aux soignants, qu'aux non-soignants, tout comme aux enfants.

Il s'agit d'une formation théorique et pratique sur la prise en charge des urgences traumatiques. Elle permet de faire passer un agent, confronté à une situation traumatogène, d'une situation de blocage (effet de sidération notamment) à un comportement fonctionnel en intervention. Elle permet ainsi aux personnes :

- De rester efficaces en situation d'urgence,
- D'éviter de contracter à terme un trouble du stress post-traumatique (TSPS), qui peut lui-même ensuite générer sur des troubles importants (risque psychosocial, addiction).

Le public était composé de 17 délégués Anas et de 2 personnels de l'établissement de santé ANAS Le Courbat (une psychologue et une infirmière).

De l'avis général, la formation a été bien appréciée, tant par nos délégués que par les deux professionnelles de santé de l'établissement.

Toutefois, nous attendons toujours l'homologation et la certification de cette formation, par les services du ministère de la Santé, semble toujours en cours de traitement.

- [FORMATION PREMIER SECOURS EN SANTE MENTALE](#)

Une fois encore, c'est lors d'un colloque avec VIES37 que j'ai entendu parler pour la première fois des Premiers Secours en Santé Mentale PSSM.

C'est donc tout naturellement que j'ai pu suivre la formation initiale en juin 2022 à Paris.

Cette formation a été à l'origine créée dans le but d'élargir le principe de formation aux premiers secours afin d'intégrer les troubles psychiques, et ce, pour aider la population à fournir un soutien initial mieux adapté à une personne développant ce type de pathologie et présentant des signes d'aggravation de troubles psychiques existants ou en état de crise.

Ce programme payant forme, en France comme en Australie, des formateurs qui dispensent ensuite par eux-mêmes la formation, soit pour le compte de l'organisation qui les emploie (tel qu'un établissement public ou un organisme social et solidaire, une association) soit pour leur propre compte.

A ce jour, 27 pays sont concernés dans le monde et les informations sont analysées et validées par des experts de l'OMS. Près de 6 millions de personnes sont formées dans le monde à ce jour.

En France, la 1^{ère} formation a eu lieu en 2019 et à ce jour près de 50 000 personnes sont formées pour 875 formateurs accrédités. Le projet porte à former 750 000 secouristes en France à l'avenir.

La formation se déroule sur deux jours soit 14h00.

L'objectif est d'acquérir des connaissances de base concernant les troubles de santé mentale.

- Mieux appréhender les différents types de crises en santé mentale

- Développer des compétences relationnelles : écouter sans jugement, rassurer et donner de l'information

- Tester et s'approprier un plan d'action qui peut être utilisé pour apporter un soutien immédiat sur des problèmes de santé mentale.

- Avoir une démarche pédagogique participative pour prendre confiance dans l'interaction avec des personnes éprouvant un problème de santé mentale ou en crise de santé mentale.

- Renforcer l'aide apportée aux personnes en crise ou éprouvant un problème de santé mentale.

La formation apprend comment fournir un soutien initial aux personnes qui subissent le début de troubles de santé mentale, la détérioration de troubles existants de santé mentale, ou des crises de santé mentale

:

- Troubles de santé mentale émergents :
- Dépression
- Troubles anxieux
- Troubles psychotiques
- Troubles liés à l'utilisation de substances
- Des crises en santé mentale :
- Pensées et comportements suicidaires
- Attaques de panique
- Evènements traumatiques
- Etats sévères de psychoses
- Effets sévères liés à l'utilisation de l'alcool et de substances toxiques
- Conduites agressives

En conclusion :

Cette formation se veut être une formation humaniste, elle permet :

- D'approcher la personne souffrante, de l'évaluer et de l'assister en cas de crise. Elle enseigne une écoute active et sans jugement, comment reconforter et informer, pour l'encourager à aller vers des professionnels de santé mais aussi renseigner sur les autres ressources disponibles (organismes, associations etc...).
- D'approcher les personnes souffrantes d'une façon distincte et surtout en fonction de leur personnalité. Que ce soit envers nos collègues au sein du Ministère ou même envers nos concitoyens sur la voie publique, elle permet de distinguer les différentes pathologies, sans parler de diagnostic.

Cette formation devrait pouvoir être initiée très largement et auprès de tous et plus particulièrement à des primo-intervenants que sont les Policiers et Gendarmes.

Raisons pour lesquelles, après avoir suivi la formation initiale, j'ai souhaité suivre la formation de formateur PSSM durant 5 jours (soit 35h) avec à l'issue une évaluation et l'obligation de Co-animer 2 formations avec un formateur déjà accrédité par PSSM France.

L'Anas est donc désormais en capacité de former ses premiers secouristes en santé mentale au sein du Ministère de l'Intérieur. Il s'agit pour l'ANAS de s'inscrire dans ce projet.

D'autant plus que les Assises de la santé mentale et de la psychiatrie qui se sont tenues les 27 et 28 septembre 2021 sous le patronage du Président de la République, prévoient l'amplification du déploiement du secourisme en santé mentale, conçu sur le modèle des « gestes qui sauvent ». La circulaire [NOR : TFPF2133602C](#) vise à préciser les objectifs et les modalités du dispositif de formation au secourisme en santé mentale afin que celui-ci puisse être généralisé à l'initiative des employeurs publics, sur la base du volontariat des agents.

- **RESEAU SOUFFRANCE & TRAVAIL**

Le réseau Souffrance et Travail est à l'initiative du groupe qui recense plus de 200 consultations, réparties dans toute la France sur cette thématique.

A ce jour, de nombreux échanges ont eu lieu avec ses membres et plus particulièrement avec Madame **Marie Pezé**. Nous nous sommes entendus sur l'intérêt de former nos délégués Anas sur la souffrance au travail, avec son équipe d'intervenants. Il s'agit d'un réseau aguerri à ces thématiques et qui disposent de professionnels spécialisés dans leur domaine de compétence.

Pour rappel, Marie Pezé est psychologue du travail, docteur en psychologie, et psychanalyste. Elle apparaît dans le documentaire sur le Courbat intitulé « *La maison qui soignait les Policiers* », film documentaire dans lequel elle rappelle la pertinence du soin de policiers au sein d'un établissement de santé tel que le Courbat.

A ce titre, je tiens à remercier Marie Pezé, Delphine Galliot ainsi que Margaux Feillet, Psychologue au Courbat, avec lesquelles nous avons travaillé à mettre en place un questionnaire de propagation du Burn-out spécifique aux forces de l'ordre.

Ce Questionnaire est en phase de test, actuellement, sur notre établissement de santé avec l'accord de son Directeur, David Laveau ainsi que du Médecin Chef, Docteur Nha Do Cao que je tiens à remercier.

Lors de nos échanges respectifs, les membres du réseau S&T proposent de mettre en place une formation adaptée aux Policiers avec des outils sur la souffrance. Ce projet est en cours d'élaboration.

Les membres de ce réseau sont constitués :

- De professionnels de santé,
- D'avocats spécialistes en droit pénal et droit de la Fonction publique, en droit administratif. Certains dispensent même des formations dédiées à l'ensemble des DRH des trois versants de la Fonction publique dans le cadre du programme Handipacte sur le reclassement, l'inaptitude et la gestion des accidents et maladies professionnelles.
- D'Inspecteurs et enquêteurs du travail, spécialisés dans le recueil de jurisprudences sur le sujet et au rapport Gollac (RPS).

Une formation pourrait-être également élaborée afin de former les équipes de soins sur la souffrance liée au travail.

Ces travaux sont en cours également et nous ne manquerons pas de vous tenir informé, bien évidemment.

Quoiqu'il en soit, le bureau national est disposé à élargir, si nécessaire, ces travaux sur le sujet en termes de souffrance et étudiera toutes les possibilités visant à lutter contre les risques psychosociaux.

Nous avons notamment tendu la main à nos camarades délégués syndicaux souhaitant s'inscrire dans ce programme, afin qu'ils puissent participer aux réunions prévues au Courbat notamment.

La prospective sociale ne se limitant pas aux dossiers cités supra, il y a des dossiers qui se veulent tout aussi intéressants que différents pour l'Anas.

POLICE POPULATION

Après plusieurs échanges et réunions avec bon nombre de responsables, une fois encore, le bureau national a souhaité travailler sur le rapprochement Police Population et/ou Population Police.

- [DISPOSITIF TRAVAIL D'INTERET GENERAL \(TIG\)](#)

Le 13 avril 2023, c'est après plusieurs mois d'échanges, de réunions que le bureau national s'est rendu au Ministère de la Justice pour la signature d'un accord-cadre avec l'ATIGIP, afin de faire appel à des personnes condamnées à des TIG pour travailler à l'amélioration de nos centres ANAS.

Comme l'a indiqué le Président national, Yves Lefebvres, lors de la présentation du dispositif auprès des directeurs de centres et sous l'impulsion du bureau national, l'Anas doit être un des vecteurs du rapprochement Police Population ou Population Police.

Ainsi, le dispositif TIG permettrait aux personnes condamnées à de petites peines, de voir les policiers autrement et différemment. L'ANAS doit s'inscrire dans cette politique.

C'est donc ainsi que le 8 novembre 2022, Madame Mélanie LEDUC, Cheffe du service de l'Agence du Travail d'Intérêt Général et de l'Insertion Professionnelle a présenté le dispositif auprès de nos directeurs de centres.

En résumé, Le tribunal prononce la peine et fixe la durée. Peine pour laquelle la personne condamnée doit donner son accord.

- ✓ La personne est convoquée par le service pénitentiaire d'insertion et de probation (SPIP) si elle est majeure ou la protection judiciaire de la jeunesse (PJJ) si elle est mineure.
- ✓ Le conseiller de (SPIP ou PJJ) évalue sa personnalité et ses compétences afin de déterminer les postes de TIG les mieux adaptés. Il contacte la structure pour obtenir son accord à l'accueil de cette personne sur ce poste.
- ✓ La structure accueille la personne, lui propose un travail et l'intègre à l'équipe. Elle choisit son tuteur qui l'encadre et la forme si nécessaire. Elle assure le suivi des heures réalisées et tient informé l'interlocuteur du (SPIP ou PJJ).
- ✓ La durée du TIG peut aller de 20 heures à 400 heures. La durée moyenne est de 100 heures.

Le type de missions :

- En semaine ou en soirée
- En individuel ou en collectif
- A temps plein ou quelques heures par semaine

Quelques missions classiques :

- Accueil, administratif
- Entretien, maintenance, manutention
- Espaces verts, restauration
- Service à la personne, solidarité.

A savoir que les directeurs peuvent toujours refuser d'accueillir une personne ou mettre fin à un TIG en cours. Le service du Ministère de la Justice (SPIP, PJJ) est en lien avec le directeur tout au long de la mesure.

Le Ministère de la Justice est l'employeur légal : il est responsable en cas d'incident. Il faut savoir que la structure d'accueil ne connaît pas les motifs de la condamnation sauf si la personne condamnée souhaite l'aborder d'elle-même. Nous ne fournissons ni les repas, ni le logement et qui plus est, ces missions se feront hors vacances scolaires.

- RAID AVENTURE ORGANISATION

En ce qui concerne le projet de partenariat avec l'association Raid Aventure Organisation (RAO), présidé par Bruno Pomart, ancien Policier au Raid, l'Anas entend toujours y prendre part.

En effet, l'association Raid Aventure Organisation a, depuis des années maintenant, fait preuve d'un savoir-faire reconnu en la matière, que ce soit dans le cadre des journées Prox Raid Aventure dans les quartiers sensibles ou des séjours multisports, pour des jeunes issus de divers organismes.

C'est la raison qui pousse l'ANAS et RAO à œuvrer de concert sur cette thématique.

Ainsi, l'ANAS pourrait mettre à disposition de Raid Aventure les locaux de nos centres et colonies de vacances, afin de pouvoir servir de support à leurs interventions.

Tout comme RAO pourrait de son côté faire bénéficier l'ANAS de son savoir-faire en matière d'animation des journées ou séjours jeunes.

Ainsi, Tayeb Chenane, président départemental Anas 31, Haute-Garonne, a souhaité s'inscrire pleinement dans cette démarche et a été mandaté par le BN afin de participer à plusieurs journées Raid Prox à Toulouse. Tayeb s'est trouvé être un très bon atout lors de ces journées et a totalement pris part à ce dispositif.

Cela nous a permis de comprendre que nous devons certes faire appel à nos bénévoles Anasiens mais qu'il conviendrait de disposer de jours d'Autorisation Spéciale d'Absence conséquents afin d'être présents sur les 150 dates des Raid Prox Aventure, avec l'apport de 2 personnes minimum. Cela permettrait de pouvoir augmenter leur nombre de journées Raid Prox Aventure à travers le territoire à l'année, Outre-mer y compris.

Cette mise en réseau de nos maillages respectifs de militants permettra également de densifier encore les différentes offres, en direction des institutions, des collectivités ou du monde associatif.

Pour cela, des moyens nouveaux sont indispensables, en matière d'autorisations spéciales d'absence ou de mise à disposition fractionnées. Il conviendra donc d'attendre une réponse, sur le sujet de la part de notre ministère de tutelle.

Je souhaite remercier toutes les personnes ayant contribué à faire avancer et évoluer l'ensemble des dossiers, je remercie le bureau national et notamment Stéphane LIEVIN qui m'a toujours aidé ainsi que Delphine GALLIOT, laquelle me suit depuis le début de l'aventure Anasienne, il y a 10 ans de cela maintenant à l'Anas 10.

Enfin, pour clôturer mon rapport, comme vous le savez déjà, une nouvelle responsabilité m'attend dans le sud de la France.

En effet, je suis amené à quitter mes fonctions actuelles en qualité d'administrateur et par conséquent du bureau national, il n'est pas question d'abandonner les actions ou missions déjà entreprises telles que mon engagement en tant que Sentinelle évaluateur ou bien formateur PSSM.

Quoi qu'il arrive, je m'efforcerai de continuer, autant que faire se peut, à œuvrer sur les missions entreprises comme les risques psychosociaux et notamment à lutter contre la souffrance de nos collègues. Il n'est pas question d'abandonner cette thématique.

Vous-vous imaginez bien qu'une nouvelle aventure s'offre à moi et que je souhaite ouvrir un nouveau chapitre avec celle qui m'épaule, me soutient et surtout me supporte depuis de nombreuses années, je veux parler de ma moitié Sylvie.

Alors, nous serons ravis de vous accueillir sur le centre Anas de Rivesaltes.

Merci à toutes et tous...

RAPPORT ANNUEL

DE LA SECRÉTAIRE NATIONALE RESPONSABLE DES RÉSEAUX

L'année 2022 aura été marquée par une crise économique et politique après déjà plusieurs mois de COVID. Malgré une période bousculée, les réseaux ont continué à servir les collègues.

L'ANAS est votre affaire, vous en êtes tous propriétaires et les valeurs de solidarité et de fraternité sont toujours au cœur de notre action, c'est pourquoi l'engagement de chacun, du salarié au bénévole, des sections départementales aux élus, permet de faire perdurer l'association.

Nos sections départementales vont vers le cas social, le découvre alertent et agissent, allant du cas le plus léger au plus dramatique, lequel souvent ne demande rien. Être anasien c'est avoir la certitude de faire partie d'un groupe qui spontanément et fraternellement répondra présent en cas de malheur.

Cette garantie, chacun d'entre nous doit pouvoir l'assurer, et celui à qui un jour nous avons tendu la main, devra à son tour aider son prochain. Cette chaîne de solidarité perdurera ainsi dans l'avenir avec ces mêmes valeurs.

Créée il y a 74 ans par des jeunes qui voulaient rénover et repenser le social dans notre fonction, l'ANAS doit trouver maintenant dans ses rangs un nouveau courant de jeunes capables de reprendre en main progressivement son avenir. Le développement national, les interventions dans les écoles et services de police permettent de sensibiliser tous les personnels du Ministère de l'intérieur et parmi eux nous trouverons ceux qui ont jour reprendront le flambeau.

Nous aborderons ce rapport en quatre parties, les réseaux, l'entraide (le service secours, le service logement et le réseau loisirs), les interventions écoles et service de police et les diverses actions et missions.

I. LES RESEAUX

LE RESEAU ALPHA-ESPOIR

Afin de faire vivre le réseau nous menons des actions de sensibilisation et de financement pour aider les familles. Nous mobilisons toutes les ressources à notre disposition et sollicitons pour cela nos partenaires et les bénévoles.

Au cours de l'année 2022 nous avons eu l'occasion de travailler sur le sujet de l'autisme et de prendre des contacts utiles pour l'avenir. Un échange avec l'association AFG autisme s'est déroulé le 13 avril 2023 au siège de l'ANAS, dans l'objectif de proposer une formation de nos délégués pour offrir un accompagnement adapté des familles en demande, mais aussi en vue de monter un projet de création de structure pour les enfants autistes de nos collègues. AFG autisme, c'est près de 1000 salariés et une trentaine d'établissements à ce jour constitué dans douze départements.

Dans la continuité de notre partenariat avec l'APIPD (association pour l'information et la prévention de la drépanocytose) la section ANAS Martinique a pu sensibiliser les effectifs de police au commissariat de Fort de France avec l'aide de Thierry HELMIE président de la section.

Les relations sont maintenues avec nos partenaires : FLAG, et la Fédération Handisport, ce qui conduira à de nouveaux échanges et projets sur des thématiques précises.



Le 14 mai 2022 l'ANAS participait à un événement sur le handicap à Paris 13^{ème}, organisé par la DOPC en collaboration avec l'ODAAS (Objectif diversification autour d'actions et sensibilisation). Après une journée de parcours en fauteuil roulant avec un masque de simulation de fatigue, les policiers devaient

équiper leur fauteuil d'un gilet lourd et d'un casque de MO le plus rapidement possible. Un bon moyen de comprendre les difficultés au quotidien des personnes à mobilité réduite.

Depuis plusieurs années nous sommes liés à l'association AFPF (association France Police Fraternité) qui soutient les policiers blessés en service. C'est ainsi que nous avons pu débloquer un don de 5000€ pour notre ami Jean-Charles victime d'un accident de la route. L'ANAS a également répondu présent pour mener le projet de travaux de son domicile à bien. Il nous fait aujourd'hui l'honneur d'être parmi nous après une année de bataille acharnée, nous le saluons très chaleureusement.



Mai 2022 alors que nous étions en assemblée générale, Gregory Ponchel administrateur national était sur les routes de France pour participer au grand défi. Accompagné de Sandrine Tamarin et de Vincent Varlet, ils ont vécu une belle aventure humaine inclusive, au travers d'un dispositif de sensibilisation au handicap chez les policiers. La Team DOPC s'est lancé le défi de parcourir 471 km et traverser 8 départements en cyclo-tandem et en canoë de Clermont-Ferrand à Paris. Cette équipe de bénévoles handi-valides composée de quatre policiers a fait honneur aux valeurs de notre association.

Par le biais du service secours nous avons ainsi contribué à aider des familles touchées par la maladie ou le handicap, quelques exemples ci-dessous.

Achat d'une poussette adaptée pour un enfant handicapé.

Fauteuil roulant pour un collègue atteint d'une maladie dégénérative.

Frais d'obsèques suite à une longue maladie.

Prise en charge d'un hébergement d'une famille de conjoint hospitalisé en service neurologique dans un de nos centres de vacances.

Contribution au financement d'un évènement sportif pour un groupe d'enfant dont l'enfant de collègue atteint d'un gliome sur le tronc cérébral inopérable.

RESEAU A.P.E.L. ECOUTE TOXICOMANIE

Chargée de la prévention et de la lutte contre les addictions, rattachée au réseau ANAS APEL-Écoute toxicomanie, un policier intervient auprès de nos collègues policiers, en liaison avec les équipes de l'établissement de santé ANAS Le Courbat.

Sa fonction dans l'établissement de santé est essentielle et permet d'avoir une équipe pluridisciplinaire complète, avec des savoir-faire et savoir-être complémentaires, de par leurs origines professionnelles, leur background et leurs environnements différents.

Ce fonctionnaire de police, avec l'expérience du métier de policier et de ses difficultés, vient en aide aux patients policiers qui sont en soins ou ont besoin de soins.

Elle soutient et rassure les policiers malades et les aide à lâcher prise pendant leur séjour dans l'établissement de santé Anas-Le Courbat, pour optimiser leur parcours de soins et leur séjour. Elle les aide à désamorcer leurs problématiques personnelles et professionnelles et à retrouver du sens dans leur vie et dans leur métier. Il les aide à préparer leur retour à domicile et à leur service.

Ces policiers sollicitent aussi notre aide financière et font des demandes de secours au sein de notre association. Ils demandent à être accompagnés dans leur désir de changement, que ce soit personnel ou professionnel. Nous leur offrons une écoute active, sans jugement et des échanges en toute confidentialité.

Nous cherchons avec eux de nouvelles pistes, pour les aider à rebondir

La responsable du réseau APPEL a, en outre, mise en place, dès l'été 2017, un atelier jardin à effet thérapeutique, où sont conviés tous les nouveaux arrivants, chaque matin, pendant au moins quinze jours de 09h à 11h30, soit une quinzaine de patients à gérer tous les matins. Cette pratique permet un travail collectif très intéressant, en créant des liens et en libérant plus facilement la parole des patients.

Le jardin est un lieu d'apaisement, un espace d'intégration, et de partage, un outil d'insertion sociale et de prévention de l'exclusion. Cet atelier jardin est une source de relation, de communication et de création. C'est une source d'enrichissement par le contact avec les autres ; permettant ainsi de recréer des liens sociaux. Le patient est gratifié par la qualité des produits issus de la terre. Et dans un contexte d'addiction, cela redonne l'envie de manger des produits sains du jardin.

✓ **Des pratiques toujours en évolution**

Partant du constat qu'il était quelquefois difficile de replonger les patients dans le « bain social » duquel ils sont issus, sans s'exposer à un risque important de rechute, l'ANAS a cherché une solution novatrice pour ces cas les plus difficiles.

C'est dans ce sens que notre association a signé, le 3 novembre 2021, une convention 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 modifiant le comportement. L'objectif est de permettre aux agents, à l'issue de leur cure, une prise en charge dans une structure adaptée, afin de reprendre pied dans une vie sociale quelquefois uniquement organisée autour du produit.

Quatre patients en 2022 ont été spécialement accompagnés par la responsable du réseau APEL Écoute Toxicomanie, afin de préparer et faciliter cette prise en charge thérapeutique sur une durée d'un an.

✓ **Quelques éléments sur le réseau APEL-Écoute-Toxicomanie**

Ce réseau a permis sur 2022 d'apporter notre aide à plus de cent dix patients policiers ou agents du ministère, sur le site de notre établissement de santé ANAS Le Courbat. En outre, notre maillage de délégués permet également la détection et la prise en charge d'agents en structures ouvertes locales, pour des personnes ne nécessitant pas une hospitalisation. Il s'agit là d'éléments non négligeables.

Les entretiens du responsable du réseau au sein de notre établissement de santé durent entre trois quart d'heure et une heure, auxquelles s'ajoutent plusieurs entretiens informels de courtes durées, sur l'ensemble du site afin de rendre possible le lâcher prise du policier, qui se livre au fur et à mesure de son séjour.

Il arrive, pour les plus méfiants, de venir régulièrement à leur rencontre pour créer du lien et se rassurer sur l'intention bienveillante de ces entretiens. En effet, les policiers et agents du ministère en soin, sont en hyper-vigilance, épuisés ; ils appréhendent pour la plupart leur retour au service et souhaitent un respect de la confidentialité des soins et de leur séjour au Courbat.

✓ **Nos principaux objectifs : continuer de Sensibiliser aux conduites addictives et développer nos compétences**

Le principal objectif, est donc de poursuivre et de développer encore ces actions, notamment par la formation des délégués et la sensibilisation des publics concernés, partout sur le territoire. Nous souhaitons également développer de nouveaux partenariats, notamment avec les SSPO.

Nous souhaitons former nos Présidents, Délégués départementaux et Réseaux de l'Anas, dans notre établissement et les sensibiliser aux conduites addictives et à la prévention des risques psycho-sociaux, à l'accompagnement, l'entraide, la prise en compte du risque suicidaire.

Sur le terrain, les présidents et délégués départementaux de l'Anas, identifient les collègues en difficultés et qui ont besoin de consolidation. Ils les encouragent à venir se soigner et/ou à faire un séjour de soin ou de soutien, afin de stabiliser le collègue, suite à une chute ou une rechute.

Je ne vous rappelais pas que notre établissement Le Courbat unique en son genre, peut apporter des réponses aux besoins de nos policiers. Nous avons su développer un véritable savoir-faire avec une prise en charge adaptée à notre profession.

Cette prise en charge exceptionnelle est possible grâce à notre maillage de délégués qui détecte et agit. Des améliorations restent encore à venir pour un meilleur suivi des patients à leur sortie mais également lors de refus de prise en charge.

✓ **Partenariats**

Le **6 octobre 2022**, le bureau national a eu l'occasion de rencontrer **LA SALCA** (Structure d'Aide et de Lutte Contre les Addictions) installée à Paris à l'hôpital des gardiens de la paix. Nous avons découvert et apprécié le travail réalisé par une équipe très motivée. Nos objectifs communs, les difficultés que nous pouvons rencontrer dans le repérage et le suivi des agents, les carences d'un système de santé, nous ont conforté dans la nécessité d'unir nos forces et nos structures au service de tous les policiers et personnels du Ministère de l'Intérieur.

Ces premiers échanges ont permis de mettre en avant les problématiques rencontrées par nos agents en souffrance et de reconnaître l'efficacité des dispositifs tant au Courbat que dans cette structure de la Préfecture de Police de Paris. La diversification de l'offre de soin est essentielle pour répondre à tous et améliorer la qualité des solutions proposées et des soins apportés à nos collègues. Une visite du Courbat paraît plus que nécessaire pour finaliser ce partenariat et organiser le suivi des patients habitants l'île de France à la sortie du Courbat.

Formation

Former ses délégués à la détection et à la prise en charge des personnels en difficulté en matière d'addiction ; dans le cadre des stages ANAS sentinelle, la responsable du réseau APEL a participé à la préparation des semaines de stage qui ont eu lieu, du lundi 09 au 13 mai 2022 et du 14 au 18 novembre 2022, à l'établissement de santé Anas-le Courbat, à laquelle ont participé une quinzaine de stagiaires délégués ANAS et présidents départements. Assurer un lien entre ces collègues en difficulté, les délégués de l'ANAS et notre établissement de santé ANAS Le Courbat.

Tableau de bord des activités

Garant du cadre du règlement intérieur de l'établissement de santé et des obligations des patients.

Encadrement de la vie collective au sein de l'établissement de santé Anas-Le Courbat et veille à l'assiduité des patients.

Transmission des consignes et informations à une soixantaine de patients lors des 4 appels par jour, qu'il réalise.

Participation à la démarche de certification de l'établissement de santé l'Anas -le Courbat.

Évaluation de l'autonomie des patients, participe à l'acquisition des savoir-être et de la citoyenneté pour faciliter l'insertion sociale et professionnelles des patients.

Participation à la réunion de synthèse et à l'évaluation des patients au sein d'une équipe pluridisciplinaire. Ce fonctionnaire de police 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

Collaboration à l'encadrement et à l'animation d'activités extérieures, sportives, thérapeutiques et occupationnelles pour les patients.

Maintenir le lien avec le ministère de l'Intérieur et les patients PN hospitalisés.

Liaison avec les présidents et délégués départementaux Anas et les réseaux anas.

Préparation et suivi de l'avancement de dossiers pour la réinsertion professionnelle des patients du Ministère de l'Intérieur, en lien avec le travailleur social du Courbat.

Participation à l'accueil et l'accompagnement des patients PN et de droits communs chaque jour et à la réunion des nouveaux entrants, une fois par semaine.

Accompagnement des patients PN et de droit commun pour des démarches extérieures.

Encadrement des activités volontaires d'entretien extérieures.

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

II. L'ENTRAIDE

SERVICE SECOURS

Cette année nous avons effectué quelques changements de poste au sein du siège. Depuis quelques mois Vincent a quitté son poste aux réseaux d'entraide pour rejoindre celui du développement national. Franck et moi-même restons aux commandes au siège et Delphine au Courbat.

Depuis notre réunion en 2021 avec les services sociaux de la préfecture de police de Paris, nous sommes mobilisés conjointement sur de nombreux dossiers nécessitant parfois une intervention très rapide par le biais de caddies, de logement d'urgence ou de don en complément du soutien proposé par le service social. Ce lien s'est largement étendu sur le reste du territoire, permettant de mutualiser les aides et les partenaires.

De la même manière nous travaillons beaucoup avec l'Unité de prévention et de soutien (UPS) qui intervient auprès des agents de PP de Paris. Nous nous échangeons des dossiers et apportons chacun dans nos domaines aide et soutien.

Par le biais de la Casden, nous avons été mis en relation avec une association traitant de la budgétisation, et nous offrant gracieusement des formations pour une quinzaine de personnes par session. L'objectif étant ici de mieux appréhender budget et dépenses et d'orienter nos collègues pour le mieux. Ce projet devrait voir le jour dans courant juin 2023.

En 2022, nous avons enregistré **117** dossiers secours traités contre **121** en 2021 (cf. tableau)

2019 / 2020 / 2021 / 2022 / 2023			
TOTAL CADDIES	231	MONTANT TOTAL CADDIES	31 893,24 €
TOTAL DONS	201	MONTANT TOTAL DONS	292 395,92 €
TOTAL PRÊTS	45	MONTANT TOTAL PRÊTS	88 500,00 €
TOTAL REFUS / REEXAMEN	41	TOTAL MONTANTS	412 789,16 €
NB TOTAL DOSSIERS	518		

	2019		2020		2021		2022		2023	
	NBR DE DOSSIERS	MONTANTS	NBR DE DOSSIERS	MONTANTS	NBR DE DOSSIERS	MONTANTS	NBR DE DOSSIERS	MONTANTS	NBR DE DOSSIERS	MONTANTS
CADDIES ALIMENTAIRES	34	3 825,68 €	45	5 843,26 €	50	6 453,89 €	62	8 580,99 €	40	7 189,42 €
DONS	57	101 210,95 €	42	67 333,10 €	47	56 597,04 €	37	49 730,28 €	18	17 524,55 €
PRÊTS	15	37 600 €	15	32 200 €	6	6 500 €	9	12 200,00 €	0	
REFUS	1		0		4		5		0	
REEXAMEN	3		0		0		0		1	
SANS SUITE	5		4		14		4		0	
TOTAL	115	142 636,63 €	106	105 376,36 €	121	69 550,93 €	117	70 511,27 €	59	24 713,97 €

✓ CADDIES ALIMENTAIRES

A l'heure où je rédige ce rapport, le constat est fait que de trop nombreux collègues ne parviennent pas à s'alimenter avec des fins de mois difficiles, contraints de sauter des repas pour survivre jusqu'à la fin du mois. Le nombre de caddies (cf. tableau) pour ce début d'année est considérable comparé à 2022.

La situation économique faisant, nous avons déjà revalorisé le coût du panier repas en 2021, passant de 50€ à 70€ par personne. Les conditions ne s'étant guère améliorées ces derniers mois, nous avons à nouveau réévaluer au cas par cas le montant des caddies.

Forts de notre capacité à débloquer une aide quasi immédiate mais maîtrisée, nous sommes sollicités quotidiennement par les assistantes sociales du MI pour faire des caddies de grande urgence. L'utilisation des plateformes d'achat depuis presque un an, a d'ailleurs permis de répondre encore plus rapidement et à des heures ou jours où il n'était pas toujours facile de trouver un délégué disponible pour accompagner le collègue faire ses courses.

Nous remercions bien évidemment tous les policiers bénévoles qui prennent de leur temps personnel pour écouter, soutenir et accompagner nos collègues, et qui avancent parfois les frais de caddie avec leurs deniers personnels.

En 2022 ce sont **62** caddies qui ont été attribués, soit **8.580,99€**.

Pour rappel nous avons toujours la possibilité de faire de un à plusieurs caddies alimentaires selon la situation familiale.

✓ DONS ET PRETS SECOURS

Depuis peu le bureau national a pris le parti de ne plus octroyer provisoirement de prêts secours. En effet la gestion de cette mission autrefois tenue par plusieurs M&D, est aujourd'hui gérée par une seule personne en supplément des autres missions déjà prévues.

Nous envisagerons d'autres alternatives permettant à nouveau de proposer des prêts secours à taux zéro à l'aide de partenaires bancaires. La gestion et le suivi des prêts antérieurs reste cependant à notre charge.

Le Crédit social des fonctionnaires et la BFM nous ont d'ores et déjà proposé quelques pistes dans ce sens. Un système permettant à l'ANAS de prendre en charge les taux d'intérêts d'un prêt secours, en laissant la gestion administrative à l'organisme. Ceci permettrait d'alléger la charge de travail sur ce poste mais aussi de se garantir un suivi sans faille au grès des années et des changements d'équipes.

Pour l'année 2022, nous avons octroyés **9** prêts secours pour un montant de **12.200€**.

Pour rappel le montant maximum de don ou prêts secours pouvant être accordé est de 3000€ par année civile et nous dirigeons majoritairement les dons vers les créanciers pour garantir la bonne utilisation des montants accordés.

Nulle question de mettre un pansement sur une jambe de bois, l'objectif reste toujours un rétablissement complet de l'agent avec la participation des services sociaux et de tous les partenaires possibles.

SERVICE LOGEMENT

✓ Les foyers

Pour rappel, les foyers gérés par notre association sont constitués de 21 studettes et d'un logement de type F 5 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. Chaque fonctionnaire qui intègre l'un de nos foyers signe une convention d'occupation précaire dans laquelle lui sont précisées les modalités et la durée maximale d'occupation du logement. Chacun d'entre eux est suivi par nos services pour l'aider dans ses démarches d'obtention d'un logement pérenne.

Le profil de nos collègues logés dans les foyers va du Gardien de la Paix Stagiaire sortant d'école de Police et ne disposant que d'un délai très court pour trouver un logement, au Policier Adjoint en difficulté en passant par l'agent administratif, du collègue en instance de séparation ou subissant un accident de la vie, le fonctionnaire de police ayant une mutation soudaine en région parisienne...

Nous notons, cette année encore que la part des agents administratifs et des Policiers adjoints faisant appel à nos services est en augmentation.

Entre le 1^{er} janvier 2022 et le 20 février 2023, **67** collègues sont passés par nos foyers, dont **30** y résident encore.

26 de nos collègues ayant quitté nos foyers ont trouvé un logement pérenne par l'intermédiaire de nos conseils ou de nos partenaires. Nous nous attachons à maintenir une relation de confiance et de proximité avec nos collègues logés dans nos foyers.

Comme l'an passé, nos foyers ont régulièrement affiché complet. Pour la première fois, nous avons dû mettre en place une « liste d'attente ». Un travail de sensibilisation a également été effectué auprès de nos collègues qui résidaient dans nos foyers depuis plus de 6 mois. Malgré tout, une grande majorité d'entre eux joue le jeu et ne reste que quelques semaines ou quelques mois dans les foyers.

Nos foyers restent une solution essentielle pour nos collègues en recherche de logement d'urgence. Nous nous efforçons d'être le plus réactifs possible. Nous sommes capables de loger en quelques heures un collègue se trouvant en difficulté. Affirmer que notre action a eu pour conséquence d'éviter qu'un collègue dorme dans la rue ou dans sa voiture n'est pas exagéré.

Au 1^{er} février 2023, nous avons un total de 131 169 € sur le compte courant des foyers.

Au cours de l'année 2022, d'importants travaux de rénovation ont été réalisés dans le foyer de GARCHES.

Remise en peinture des couloirs et de la buanderie

Remplacement et mise aux normes de toutes les poignées et serrures des logements de la résidence.

Remplacement d'un lave-linge de la buanderie

Divers travaux d'entretien.

Pour l'année 2023, des travaux sont envisagés dans le F 5 de GARCHES.

Retrait du revêtement mural du hall d'entrée et remise en peinture de celui-ci.

Remise en peinture des 4 chambres

Remplacement du revêtement de sol sur l'ensemble de l'appartement hormis la cuisine.

Des travaux concernant la réfection de la VMC sur la résidence devraient également être réalisés par le bailleur.

Compte tenu de l'importante demande de logements secours sur la région parisienne, en augmentation constante, nous restons en recherche de nouveaux sites où nous pourrions développer de nouveaux foyers pouvant accueillir nos collègues en difficulté.

✓ **Partenaires pour les logements d'urgence**

L'année 2022 a vu l'approfondissement des contacts avec des Foyers de jeunes travailleurs, notamment les résidences regroupées sous l'appellation HABITAT JEUNES ILE DE France. Ce contact nous a permis de loger 5 de nos collègues.

Le projet de partenariat avec HAUTS DE SEINE HABITAT concernant les logements d'urgence est toujours à l'étude. Plusieurs réunions ont eu lieu cette année avec monsieur Loïc DEGNY (Conseiller auprès du Directeur Général de HAUTS DE SEINE HABITAT) et son équipe.

Ceux-ci n'ont cessé de nous confirmer leur volonté de travailler en collaboration avec notre association. Notamment, sur le projet de mise à disposition de logements devant connaître d'importants travaux de réhabilitation (rénovation, démolition, réhabilitation, etc...) dans lesquels nous pourrions loger, provisoirement, nos collègues en situation d'urgence. Le projet est pour le moment traité par le service juridique du bailleur social mais HAUTS DE SEINE HABITAT reviendra vers nous pour proposer un projet de convention. Un site devrait rapidement nous être présenté pour expérimentation. Nous travaillons également à la mise à disposition d'un 3^{ème} site dans lequel nous pourrions créer un nouveau foyer.

Dans les prochains mois, un partenariat avec NEXITY devrait être mis en place au niveau national. Ce projet a été initié en fin d'année dernière 2022.

NEXITY STUDEA fait partie également de nos partenaires concernant le logement d'urgence. Il s'agit d'une structure qui propose des logements aux étudiants sur l'ensemble du territoire. Celle-ci accepte de loger nos collègues en recherche de logement provisoire dans leurs résidences. Ce qui permet au policier en sortie d'école, par exemple, de pouvoir se poser quelques semaines et de chercher

sereinement un logement. Cette année, **14** de nos collègues ont été logé par l'intermédiaire de ce contact.

Nous travaillons également en collaboration avec La Section Régionale Interministérielle d'Action sociale d'Ile de France qui a la possibilité de prendre en charge 10 nuitées d'hôtel, action prolongeable une fois. Cette disposition nous a permis de loger **29** collègues sur la région parisienne. Il est important de signaler que nous travaillons de façon constante avec les assistantes sociales qui dirigent régulièrement des agents vers notre association. Ainsi **32** de nos collègues logés dans nos foyers ont été dirigés vers nos services par les assistantes sociales.

Un nouveau partenaire a fait son apparition cette année : VPS Protection par occupation. Organisme qui nous propose des colocations « adaptées » à durée déterminée (2 à 6 mois) à nos collègues. Nous ne travaillons avec cette société que depuis quelques jours et avons pu, déjà, loger **2** collègues par leur intermédiaire.

MGEL LOGEMENT, structure proposant des logements étudiants sur la région parisienne ainsi que sur l'est de la France nous a permis de loger **9** de nos collègues.

✓ **Les logements pérennes**

Au cours de l'année 2022, nous avons continué à travailler avec nos partenaires tels qu'ESPACE HABITAT ; HAUTS DE SEINE HABITAT, CITY RESIDENCE, PICHET, NEXITY STUDEA et quelques agences immobilières.

En plus de notre partenariat sur les logements d'urgence, HAUTS DE SEINE HABITAT nous a permis de loger **11** de nos collègues.

Dans le but de développer notre réseau concernant les offres de logements pérennes, nous travaillons à la mise en place de partenariats avec des agences immobilières sur la région parisienne. Pour cela, nous en avons démarché une trentaine. Nous n'avons pour l'instant que quelques retours dont, par exemple, celui d'une agence ORPI sur le 94, une agence Guy HOQUET sur le 78. Le partenariat avec l'agence BEREC ORPI nous a permis de loger **6** de nos collègues sur le Val de Marne.

Nous avons, également pu loger **8** collègues dans des logements proposés par des « particuliers » désireux d'avoir des locataires fonctionnaires de police. À noter que durant cette année 2022, nous avons reçu 14 offres de logements émanant de particuliers.

L'année 2022 aura vu une tendance se confirmer. De plus en plus de nos collègues policiers ou personnels du Ministère de l'Intérieur nous sollicitent. Entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} février 2023, **197** de nos collègues ont fait appel à nos services afin de solliciter une aide pour trouver un logement pérenne ou provisoire sur la région parisienne.

Gardiens de la Paix, Brigadiers, Major	71
Gardiens de La paix Stagiaires	67
Personnel administratif	26
Policiers Auxiliaires	15
Retraités	8
Agent Techniques	6
Officiers	4

Il est important de rappeler que notre réseau logement remplit aussi et surtout une mission de conseil et d'écoute auprès de nos collègues en recherche de logement pérenne ou d'urgence. Ceux-ci sont bien souvent très mal informés sur les démarches administratives à effectuer lors d'une recherche de logement. Notre réseau les guide dans la constitution de leur dossier logement auprès des bailleurs sociaux, les aide à éviter les nombreuses arnaques, etc... Cette mission demeure un élément essentiel de notre action.

Aussi, il est extrêmement difficile de donner un chiffre précis du nombre de collègues qui ont été logés grâce à notre réseau... Malgré l'attention que nous apportons aux sollicitations de chacun de nos collègues, nous avons souvent du mal à obtenir des retours de la part de ceux-ci.

En résumé, l'année 2022 aura vu la pérennisation de nos foyers d'urgence de GARCHES et de COLOMBES mais également le développement de nos partenariats dans la recherche de logements pérennes ou provisoires. Compte tenu de l'augmentation constante de la demande de nos collègues et de l'accroissement des difficultés qu'ils rencontrent pour se loger décemment, notre objectif pour cette année 2023 sera, bien sûr, de maintenir et étoffer notre offre de foyers secours mais aussi de continuer à développer nos propositions dans le domaine de la recherche de logements pérennes ou d'urgence.

Compte tenu du développement de notre réseau logement, il semble indispensable que nous approfondissions nos connaissances en la matière afin de guider de manière encore plus efficace et professionnelle nos collègues dans leurs recherches.

✓ **Entraide ANAS – Aide à l'équipement des logements**

Après avoir dû gérer une urgence logement en collaboration avec Olivier Plenet, nous avons eu à aider une famille qui n'avait aucun meuble et très peu de moyens pour s'installer en métropole. Un don secours de l'ANAS les a aidé à acquérir quelques effets pour les enfants, et Olivier s'est chargé de trouver du mobilier très rapidement. Nous avons alors eu envie d'aller plus loin en créant un page Facebook pour aider les collègues en difficulté à s'équiper en meubles et autre matériel utile. Nous espérons pouvoir développer cette idée et ainsi, récolter des dons pour les familles nous sollicitant sur la plaque parisienne.

LE RESEAU LOISIRS

Après avoir écumés les salons de CE, et multiplié les rendez-vous avec les partenaires loisirs en compagnie de Doris, le bureau a finalement opté de faire vivre ce secteur au niveau national avec l'utilisation d'une plateforme en ligne réunissant ainsi sur un même outil une vaste gamme de loisirs. A ce jour nous avons enregistré 880 utilisateurs.

Malgré une communication systématique auprès des nouveaux adhérents dans les écoles et services de police, et un affichage dans l'écho du policier, il apparaît que nous pourrions améliorer la communication sur le sujet afin de faire profiter un plus grand nombre d'adhérents de cette offre.

III. INTERVENTION ECOLES ET SERVICES DE POLICE

L'équipe mobilisée pour intervenir sur les écoles de police auprès des élèves gardiens de la paix, des policiers adjoints et des cadets de la république, a fait en 2022 un total de 27 déplacements sur l'ensemble des écoles de police. Pour rappel lors d'un déplacement, il peut y avoir plusieurs interventions jusqu'à sept par jour allant de 1 à 2 heures par intervention.

Écoles nationales de police : Oissel, Reims, Roubaix, Périgueux, Toulouse, Montbeliard, Sens, Saint-Malo, Nîmes, CFP Chassieu

Les délégués locaux ou élus nationaux sont conviés à participer à ces présentations, ils permettent de maintenir le lien sur place.

Le tour de France des services permet d'impulser une dynamique des secteurs visités et de donner parfois les outils pour sensibiliser les policiers sur place et de fidéliser ceux qui nous ont déjà rejoint.

Dans la continuité de ces missions, depuis quelques mois le service adhésion par le biais de Marie, transmet les listings des nouveaux adhérents sortis d'école à chaque département concerné. Il semble important, voir même indispensable d'accueillir ces jeunes anasiens.

DDSP Orléans, CSP Chennevières-sur-Marne, CRS autoroutière Champigny, CRS 2 Vaucresson, CRS Pomponne, CSP Valenciennes, DDSP Lille, CSP Poitiers, CSP Châtelleraut, DDSP St Etienne, CRS 34 Roanne, PAF et DDSP Toulouse, CSP Châteauroux, CSP Bayonne, CSP Mont De Marsan, DDSP et PAF Nantes, CSP Lorient, DDSP Brest, CSP Quimper, CSP Périgueux, Paris 10, 12, 13, 18, 19, l'ensemble des Compagnies d'intervention de Paris à savoir 11, 12, 21, 22, 31, 32 et 23 CIN, DCRA Vincennes, DCRA Le Mesnil-Amelot, CSP Lognes, DDSP et PAF Ajaccio, DDSP Evreux, DDSP Agen, CRS 24 dép. 47, DDSP Beauvais, CSP Creil, CSP Compiègne, DILT Boulevard de l'Hôpital Paris, CSP Hyères, CSP Toulon, DDSP Bordeaux, CSP Cenon, Service de la Circulation de Paris, DDPN Perpignan, CSP Rosny sous-bois, Tribunal de Paris, DRPJ Paris.

IV. AUTRES MISSIONS

✚ FORMATIONS DES DELEGUES

Les formations déléguées ont repris au Courbat depuis quelques mois. Les réseaux interviennent sur ce temps de formation pour présenter le Courbat et le travail accomplis sur place par les réseaux, mais également l'organisation des réseaux d'entraide et des secours. Le **1^{er} juin 2022**, une sensibilisation sur le



risque suicidaire a été organisée par le biais de Christophe Bongibault, chargé de mission à la préfecture de police de Paris dans le programme de mobilisation contre les suicides dans la police.

Nos remerciements à madame Le Bonnac, à ce moment encore sous directrice de la prévention et de la qualité de vie au travail de la préfecture de police de Paris de sa confiance et d'avoir permis à Jean Christophe, de venir nous dispenser cette formation.

Pour rappel nous l'avions évoqué sur le rapport de l'année précédente, Il s'agit ici d'une sensibilisation visant à former l'ensemble des fonctionnaires de police de la PP de Paris sur la problématique du suicide et sa détection et de trouver parmi les individus formés, ceux qui pourront s'inscrire dans un processus plus important et devenir sentinelles.

✚ COMMUNICATION

Plusieurs supports de communication font l'objet d'un vrai travail d'équipe pour communiquer sur les actions de l'association. Nous avons certainement tendance à être discret par pudeur pour les familles que nous aidons, mais il est bon de rappeler ce qu'est l'ANAS et pourquoi nous y sommes attachés.

C'est avec l'écho du policier et ses trois numéros annuels que nous pouvons mettre à l'honneur votre investissement et je vous en remercie. La vie dans les départements est essentielle, même si je sais bien qu'il n'est pas toujours facile de s'y consacrer pleinement, tant parfois cela prend du temps de mettre en place des actions.

Ce dernier comme le Vac'anas ont d'ailleurs fait peau neuve en 2023.

Le Vac'anas qui jusqu'à présent paraissait en début d'année, sera préparé dès l'été pour arriver dans vos boîtes aux lettres avant la fin d'année. Ce fût un long travail pour tous, tant sur les tarifs que sur les nouveautés à proposer.

ACTIONS EXTERIEURES

Sollicités par divers partenaires ou services de police, nous répondons présents afin de rendre l'association la plus visible et présente partout.

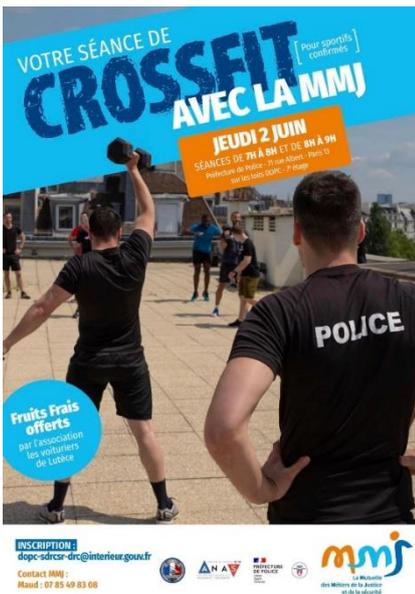
JOURNEE DE PREVENTION SUICIDE



Septembre 2022, l'ANAS a participé à une journée de prévention suicide. Qualité de vie au travail au commissariat de Perpignan. L'ensemble des directions de police du département 66 étaient présentes. Nous avons été accueillis et accompagnés par Gregory KRUKOWSKI, administrateur national. Ce fût l'occasion de présenter l'association à de nombreux effectifs.

JOURNEES SPORTIVES

En partenariat avec la MMJ, il nous semblait important de créer des moments de cohésions. Cette journée sportive nous a permis de partager un moment de convivialité au cours duquel nous avons présenté les valeurs de l'association. Sollicités par la préfecture de police de Paris, nous avons tenu un stand lors du RUN PP au Zoo de Vincennes et au Fort neuf de Vincennes lors d'un cross organisé par la FSPN.



NOEL DES ENFANTS

Fort de notre partenariat avec l'APIPD nous avons organisé le Noël des enfants drépanocytaires en décembre 2022. Des effectifs de police de la 21ème compagnie d'intervention et la brigade équestre du 93, nous ont fait l'honneur de présenter le métier de policier et les véhicules de service à ces enfants. Près de 600 cadeaux ont ainsi pu être distribués par des policiers heureux d'offrir un moment de joie à ces enfants.



Ces moments de partage permettent de rappeler combien nous avons besoin de ces instants de bonheur dans un contexte professionnel qui n'est pas toujours facile. Les délégués en encore une fois répondeurs présents et représentés avec honneur les valeurs de l'ANAS.

Ce travail ne serait rien sans l'investissement de chacun de vous dans vos sections départementales. Merci à tous ceux qui s'impliquent chaque jour à faire évoluer cette association imaginée puis mise en œuvre par une poignée d'hommes courageux, merci à nos équipes qui assurent l'accompagnement et le soutien des personnes dans la difficulté, de leurs familles, et qui développent de multiples autres projets.

Restons toujours unis dans un même objectif de solidarité et de fraternité.

RAPPORT ANNUEL

DE LA COMMISSION NATIONALE DES CENTRES DE VACANCES

La commission nationale des centres de vacances s'est réunie du 7 au 9 Mars 2023
au siège de l'ANAS sis 18 quai de Polangis à Joinville-le-Pont (94).

Étaient présents :

Catherine FESSARD - Fabrice ROLLAND - André TERRAMOTO
Yvon QUENTEL - Bernard COQCET

Étaient excusés :

Ludovic ROMANACH

Cette année, La commission a commencé ses travaux par une présentation des changements effectués dans les centres de vacances par le secrétaire général Stéphane LIEVIN afin de continuer à les renouveler et les rajeunir.

- Centre CAMIERS : changement de 5 mobil homes
- Centre TREVENEUC : étrangéités du sanitaire camping et enrobé refait. Travaux entretien de la colo.
- Centre LES MOUTIERS : Travaux en cours de réalisation pour la piscine qui sera prête pour la saison.
- 24 nouvelles parcelles de mobil home.
- Centre ARCACHON : par mesure de sécurité des arbres ont été coupés. 12 aires de campings ont été créés.
- Centre RIVESALTES : changement de 15 mobil homes, création de 12 aires de camping car
- Centre HYERES : poursuite des travaux de rénovation des hébergements et rachat de matériel professionnel de cuisine
- Centre FABREGAS : aménagement de la terrasse du bar, échange des chauffe-eaux à gaz par électricité.

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

Nous avons eu le plaisir, cette année encore, d'étudier des demandes de nouveaux adhérents avec de jeunes enfants. La communication sur les adresses fonctionnelles et les offres promotionnelles hors saison continuent de booster les demandes pour les années à venir.

Grâce au travail préalable de Doris, la commission a eu à statuer sur le centre des sirènes à Hyères, Hyères hôtel, Gujan Mestras , et Fabregas.

- ⇒ 140 dossiers ont été étudiés pour HYERES studio, avec 20 refus malgré d'autres propositions,
- ⇒ Environ 19 dossiers non validés en 1^{er} choix ont obtenu satisfaction au centre de FABREGAS qui était souvent le deuxième choix des demandeurs.
- ⇒ Hyeres Hôtel : 38 demandes ont été étudiées, aucun refus.
- ⇒ 31 demandes pour FABREGAS, toutes validées auxquelles nous avons ajouté 19 dossiers issus des second choix sur Hyères.
- ⇒ 217 dossiers ont été étudiés pour Gujan Mestras, 16 refus malgré d'autres propositions, nous avons eu à déplorer énormément de demandes comportant un seul choix.

Pour information, concernant les autres centres actuellement non soumis à la commission : Le centre de Treveneuc a reçu 78 demandes, le Bretania 18, les Moutiers 135, Rivesaltes 30, Cannes 21, Camiers 19. Elles ont toutes reçu un avis favorable.

La commission confirme toute son utilité sur les réservations faites pour la saison estivale. Elle suggère de se réunir plus tôt en février, si possible avant la période de vacances scolaires afin de se rapprocher des dates de validation des prévisionnels dans les services, et ainsi laisser plus de temps aux collègues non satisfaits pour trouver une autre location. Nous avons, conformément à nos propositions de l'an dernier, privilégié la quinzaine à partir des vacances scolaires afin de favoriser les familles avec enfants en âge scolaire.

Nous notons que notre remarque concernant les périodes de priorisation d'actifs du 15 juillet au 15 août a été prise en compte, et qu'un effort a été concédé par l'UNRP sur le centre de HYERES. Nous notons également que nos remarques sur le formulaire de réservation du VACANAS ont été prises en compte.

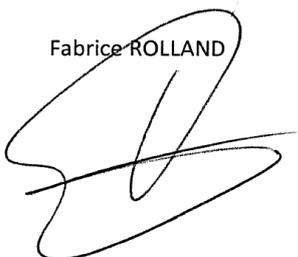
La commission souhaite soumettre quelques suggestions pour l'amélioration des centres. Concernant les demandes de séjours sur le VACANAS nous demandons la création d'une case spécifique PMR pour plus de lisibilité.

Nous tenions à remercier très chaleureusement DORIS pour son implication auprès de la commission, et son travail de préparation des dossiers, ainsi que toute l'équipe du siège pour son accueil chaleureux.

Catherine FESSARD



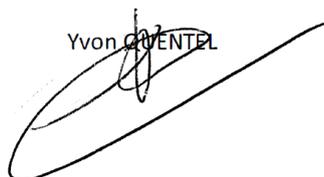
Fabrice ROLLAND



André TERRAMOTO



Yvon QUENTEL



Bernard COCCQET



RAPPORT ANNUEL

DU DIRECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT DE SANTÉ – LE COURBAT

1) Les principaux éléments de l'année 2022 :

	2022	2021	Variation
Taux d'Occupation	88,90 %	95,46 %	- 6,56%
Produits	3 673 404,50 €	3 648 694,10 €	+ 24 710,40 €
Charges	-3 656 882,62 €	- 3 602 087,82 €	- 54 794,80 €
Résultat	16 521,88 €	46 606,28 €	- 30 084,40 €
Dont charges de personnel	2 249 801,80 €	2 259 850,72 €	- 10 048,92 €
Poids charges de personnel	61,25 %	61,94 %	
Effectif au 31/12/2022	46	44	+ 2
Effectif (en Etp) au 31/12/2022	33,29	37,62	-4,33

2) Les faits marquants de l'exercice 2022 :

- ⇒ Année encore marquée par la crise sanitaire. Nous avons eu 2 clusters au cours de l'exercice, ce qui a eu un impact significatif sur notre activité et sur notre taux d'occupation annuel.
- ⇒ Changement de Direction avec le départ de Sarah Trottet et l'arrivée de David Laveau le 2 Novembre 2022.
- ⇒ Le Respadd (RÉseau de Prévention des ADDictions) a accompagné le Courbat à obtenir une reconnaissance internationale qualifiée niveau OR.

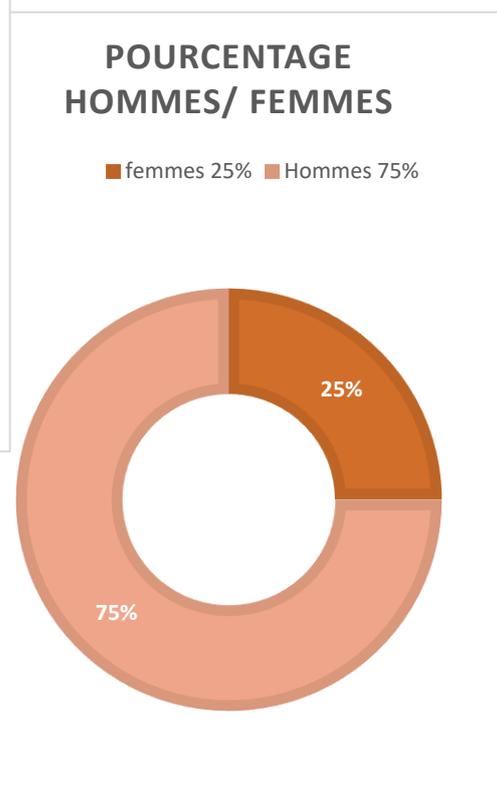
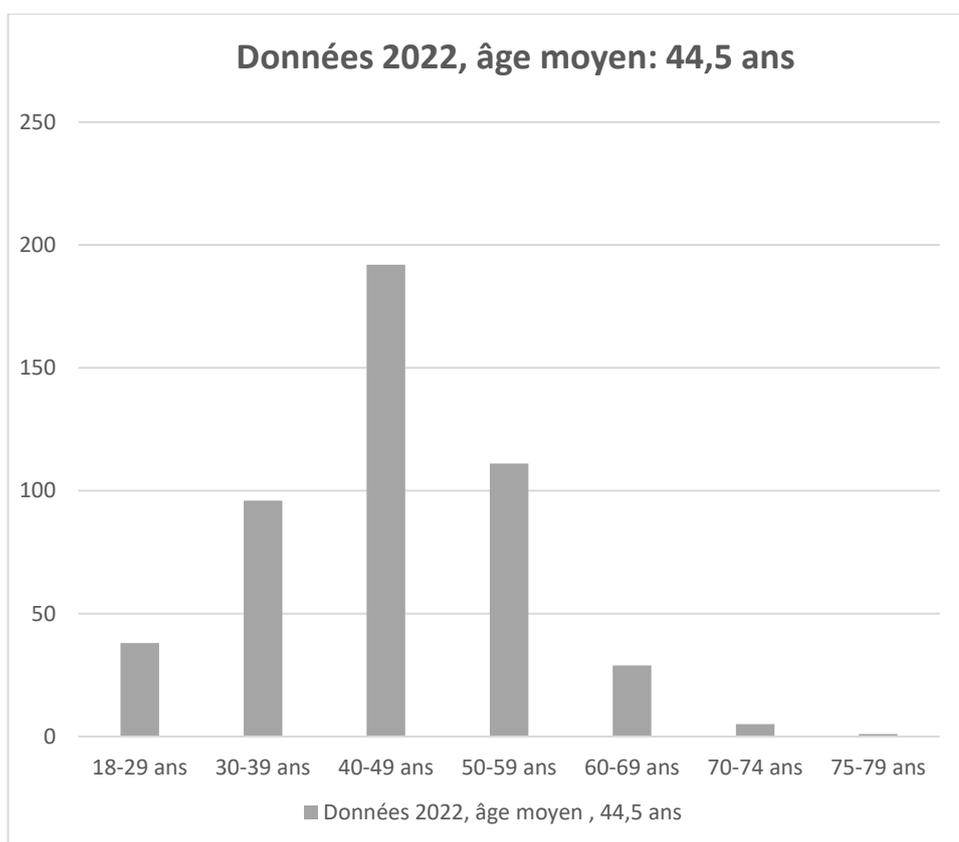
3) Focus sur les patients accueillis :

Bilan 2022 selon âge, origine, sexe ratio, géographique (Données établies sur les 472 patients accueillis en 2022).

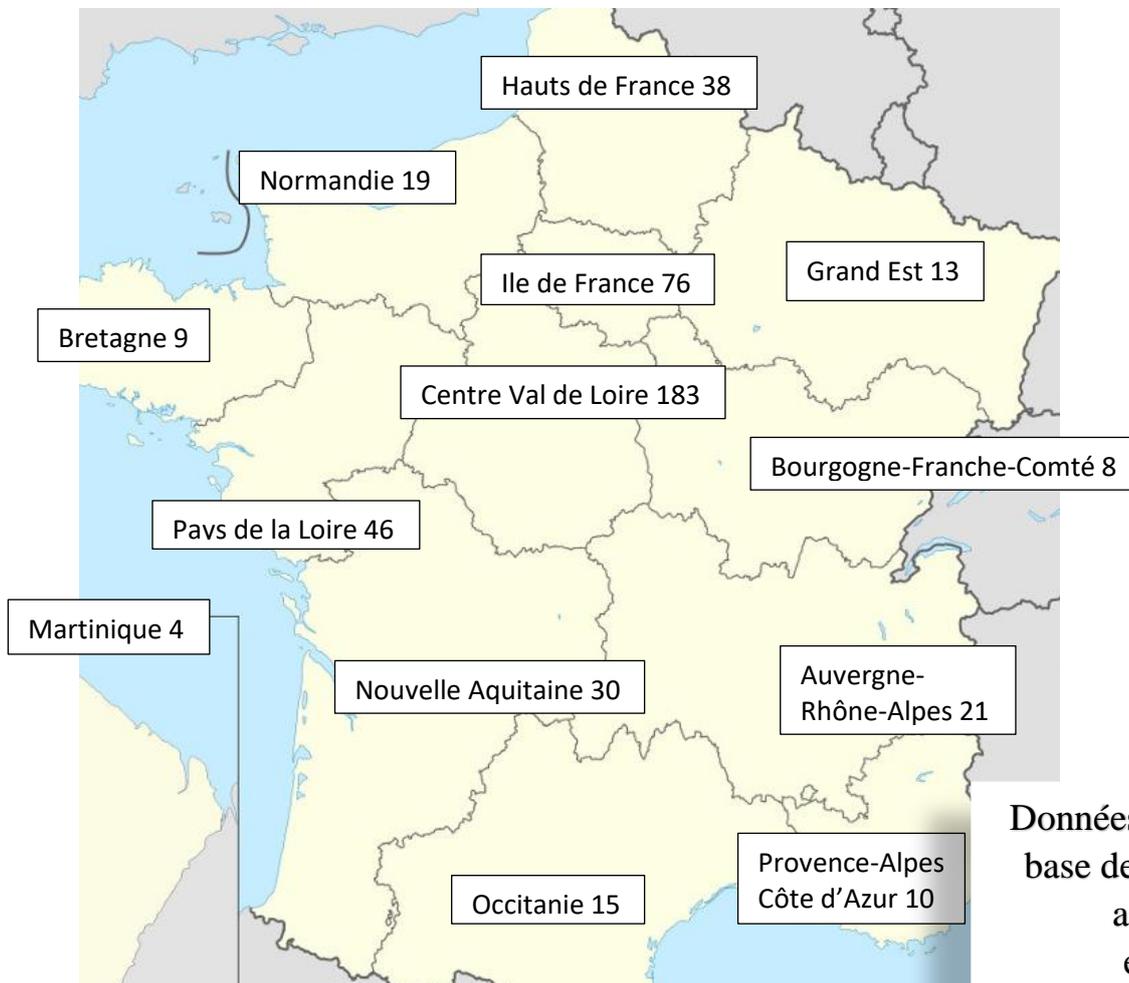
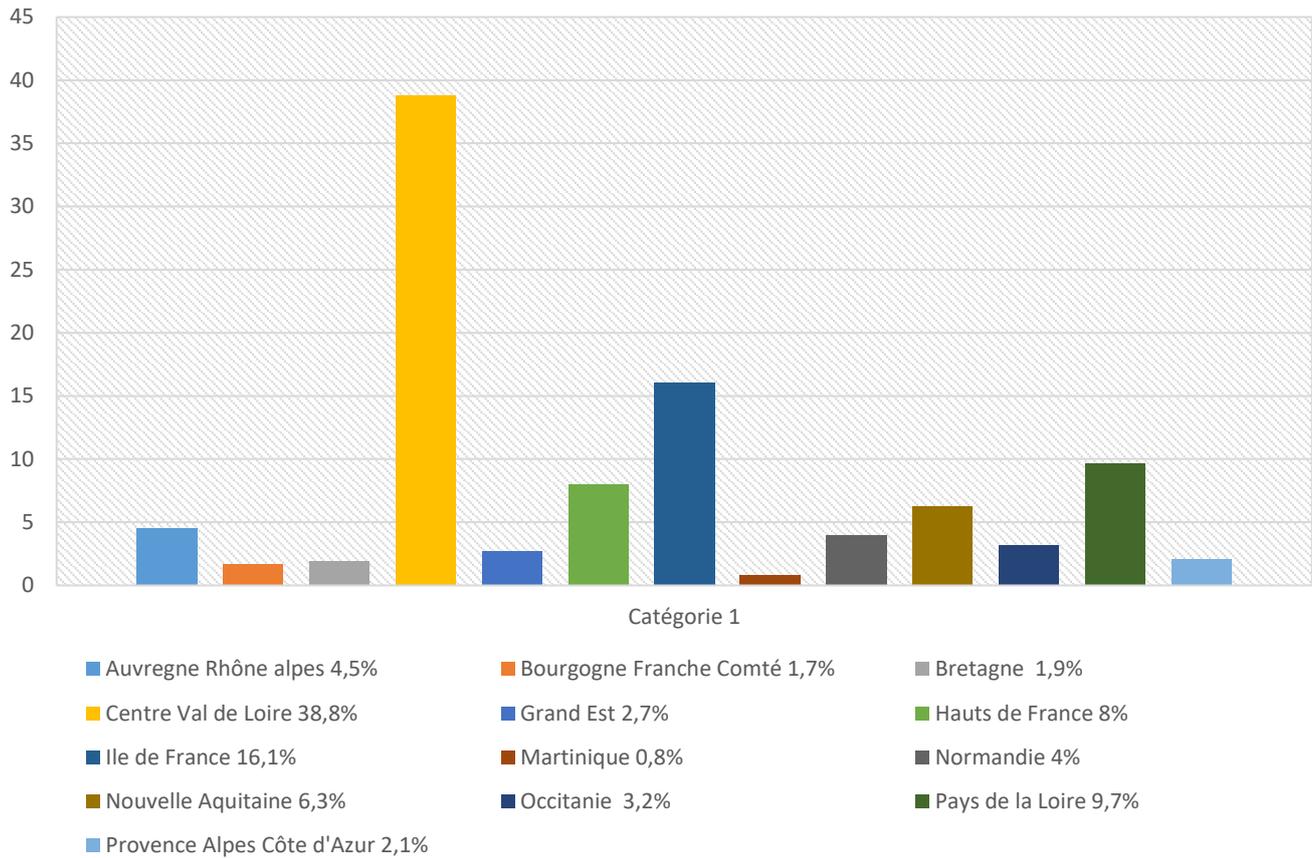
- ⇒ 93% de satisfaction globale.
- ⇒ 94% sont satisfaits que l'établissement soit Lieux de santé sans tabac.
- ⇒ 94% également sont satisfaits de la prise en charge tabagique.

La typologie des patients de notre établissement est distinctive, liée à sa culture :

- ⇒ 41% proviennent des ministères régaliens (Intérieur, Armées, Justice).
- ⇒ 90 % des patients déclarent avoir une activité professionnelle.



Provenance géographique



Données établies sur la base des 472 patients accueillis en 2022

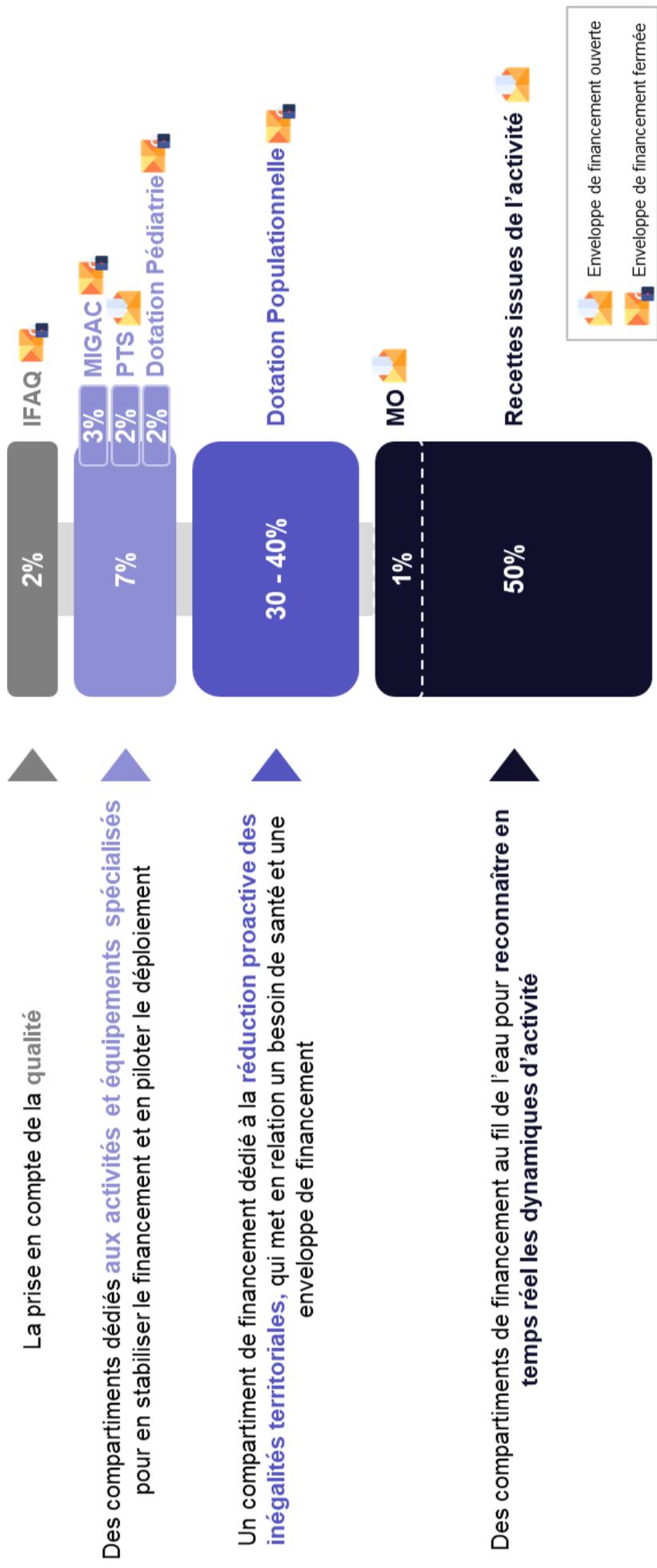
4) Les projets :

- ⇒ Elaboration et mise en place d'un séjour de répit spécial Police (cf Annexe 3).
- ⇒ Elaboration et mise en place d'un Hôpital de Jour.
- ⇒ Ecriture du prochain projet d'établissement en vue du renouvellement de notre certification.
- ⇒ Transformation de notre piscine en balnéothérapie.
- ⇒ Rénovation de notre Chapelle.
- ⇒ Rénovation des chambres et augmentation de notre offre.
- ⇒ Continuité dans le développement d'un Jardin thérapeutique.

5) La réforme des SMR (Soins Médicaux et de Réadaptation) et son nouveau mode de financement :

- ⇒ Le mode de financement jusqu'alors, est défini en une enveloppe globale dites de « Dotation annuelle de financement » (D.A.F) qui va évoluer au 1^{er} juillet 2023 vers un mode de financement sectorisé en plusieurs compartiments d'enveloppe de financement (ouverte et fermée).
- ⇒ Ce nouveau modèle associe ainsi plusieurs compartiments de financement : un financement lié à des critères populationnels et territoriaux, une valorisation de l'activité de soins, un financement dédié aux plateaux techniques spécialisés, une reconnaissance et un financement dédié aux activités d'expertise, et un financement sur la base de critères de qualité des prises en charge.

Les établissements SMR seront ainsi financés à la fois sur la base des caractéristiques des patients qu'ils prennent en charge et des territoires qu'ils servent, plutôt qu'à partir des caractéristiques des structures existantes.



ANNEXE 1

Rappel de notre offre de Soins

→ Affections liées aux conduites addictives

- Durée de séjour (hospitalisation complète) : 2 mois

→ Séjour séquencé

→ Burn-out et stress post traumatique

- Durée de séjour (hospitalisation complète) : 1 mois

→ Séjour de soutien (uniquement Ministères)

- Durée de séjour (hospitalisation complète) : 15 jours

→ Blessés en service de la Police nationale

- Hors financement Assurance Maladie

Toutes les durées d'hospitalisation sont ajustables et prolongeables selon les besoins du patient.

ANNEXE 2

SAS SPECIAL POLICE

Le Sas Anas-Le Courbat ®

Introduction:

Constats de terrain des besoins des policiers :

Reflet d'un état dégradé du moral des agents de force de sécurité intérieure, **le taux de suicide des policiers est plus important que dans la population générale, de +36% à 100% selon la façon de mesurer.**

Cette dégradation est en lien avec des facteurs psycho-sociaux spécifiques à l'exercice professionnel, les policiers concentrant un ensemble de difficultés liées à la nature même du métier (Rapport Sénatorial Grosdidier, 2018). Accident, acte terroriste, usage de son arme, suicide d'un collègue... La violence s'invite dans le quotidien des agents qui auraient du mal à couper une fois leur insigne déposé au vestiaire.

S'ajoutent à ces facteurs une charge opérationnelle accrue ces dernières années, ayant favorisé l'émergence de syndromes d'épuisement professionnel.

D'un côté, les mouvements dit des « gilets jaunes », avec des slogans de type « suicidez-vous », ont en outre atteint les policiers dans leurs valeurs fondamentales, aggravant le moral des personnels.

De l'autre, le lien de confiance entre les agents de force de sécurité intérieure et la justice semble s'être fortement érodé, sur fond de complexité procédurale croissante, source également de conflits de valeurs et de perte de repères.

Une commission d'enquête sénatoriale sur l'état des forces de sécurité intérieure a été l'objet du rapport Grosdidier de 2018.

Après avoir analysé l'ensemble de ces facteurs, il émet un certain nombre de propositions, dont le développement de l'offre de soins du centre ANAS-Le Courbat.

Néanmoins, de nombreux policiers sont réticents à se tourner vers un établissement de santé, dans la crainte d'une stigmatisation ou parce que leur état de santé perçu ne leur semble pas relever d'une prise en charge médicalisée.

En 2016, seuls 8700 policiers sur 150 000 ont sollicité un des 82 psychologues qui composent le SSPO (Service de Soutien Psychologique Opérationnel) pour "une prise en compte de la souffrance" en exercice de leur fonction.

Une offre intermédiaire entre une prise en charge psychologique individuelle institutionnelle (SSPO) et une médicalisation en établissement de santé (Le Courbat) semble répondre à un besoin actuellement non pourvu et relayé par des policiers ayant vécu des situations professionnelles difficiles à l'occasion d'entretiens cliniques et d'échanges informels.

Ainsi, à l'instar des sas de décompression proposés aux militaires français rentrant de mission extérieure (les premiers remontent en 2009 à Chypre), **nous proposons la mise en place d'un dispositif spécial de « sas de décompression » au profit de la Police Nationale.**

Nous nous appuyerons sur le réseau ANAS et ses structures ainsi que sur l'expertise technique fournie par les professionnels exerçant dans l'établissement de santé du Courbat.

Le dispositif proposé :

Un Sas Anas-Le Courbat® de trois jours, animé par une équipe mobile composée d'experts du public policier, qui se déplace dans toute la France.

1) Qu'est-ce qu'un Sas ?

Depuis 2013, L'État-major des Armées (EMA) met en place de manière systématique des sas de fin de mission au bénéfice des militaires en situation d'un retour d'opérations extérieures. D'une durée de 3 à 4 jours, ces derniers ont pour objectif de permettre aux soldats d'explicitier leurs ressentis et de leur potentielle souffrance (Vautier, 2013).

Il s'agit également pour eux d'accéder à de l'information adaptée concernant les troubles anxieux, dépressifs, post traumatiques.

Le marché des sas est en plein essor, avec notamment la publication d'un appel d'offre relayé par le Bulletin Officiel des Marchés Publics en 2020, marché d'une durée de 4 ans au profit a minima de 6000 bénéficiaires par an.

Ainsi, l'objectif est de prévenir les problèmes d'adaptation et les séquelles traumatiques après le retour de mission et de conserver l'opérationnalité mentale et le bien-être psychosocial des militaires.

Ce moment de transition n'est pas organisé de façon systématique mais il a été organisé pour ce détachement après une analyse multidisciplinaire basée sur la situation stressante vécue par celui-ci », explique la Défense dans un communiqué.

Les sas regroupent différents professionnels, tels que des psychologues, des conseillers facteur-humain, des moniteurs de TOP (techniques d'optimisation du potentiel) etc. Le taux de satisfaction exprimé en fin de sas correspond à plus de 91% selon les résultats recueillis par l'Armée de Terre et le rapport coût/efficacité apparaît extrêmement favorable.

II) Quelles offres de soins pour la police ?

Jusqu'à présent, le suivi médical de la blessure jusqu'à une reprise de service était constitué d'une ou plusieurs visites auprès du médecin statutaire, médecin proposant parfois le service de soutien psychologique opérationnel (SSPO), avec l'accord du professionnel blessé (Guide du Parcours de l'Agent Blessé en Service, 2018).

Ce n'est que très récemment, en 2020, qu'un premier séjour de cohésion a été proposé par la mission d'accompagnement des blessés de la Police Nationale. Cette offre, à visée curative, intervient lorsque la souffrance des policiers a été dépistée et que ces derniers ont déjà engagé des démarches pour se faire soigner.

Le centre du Courbat quant à lui, est un établissement de soins médicaux de réadaptation en Addictologie (SMR A) doté de 56 lits autorisés et d'une capacité de 80 lits.

Il accueille au niveau national, des personnels du Ministère de l'Intérieur, policiers ou non, des gendarmes, des pompiers, des personnels des Ministères de la Justice et des Armées, et des patients de la Région Centre-Val de Loire intéressés par une prise en charge unique tournée vers le retour à l'autonomie ou à la vie sociale et professionnelle dans les meilleures conditions sociales, physiques et psychiques.

L'histoire du Courbat est étroitement liée avec celle de l'Association Nationale d'Action Sociale de la Police nationale et des personnels du Ministère de l'Intérieur, et il est indispensable, pour comprendre le Courbat, de bien saisir la vocation de l'ANAS.

Ainsi, pour mener sur le terrain, toutes les actions de l'ANAS, qu'il s'agisse de solidarité, de secours, d'assistance, de conseils, de prévention, d'information et bien d'autres encore, il aura fallu la volonté d'hommes de terrain éclairés d'humanisme.

Cette idéologie et ces valeurs d'entraide, conduisent les Anasiens à développer des liens particuliers, de ceux qui font des droits fondamentaux de l'homme, un principe premier et inaliénable.

L'ANAS est aujourd'hui présente sur l'ensemble du territoire national, renforcée par les 700 délégués nationaux et les 100 présidents départementaux, mandatés pour agir en temps réel.

Ces actions, en direction de tous les agents en activité, ou en position de retraite administrative, sont assurées bénévolement par des militants de terrain, tous membres actifs de l'ANAS.

III) Un sas spécial Police créé par l'ANAS - Le Courbat :

Il s'agit d'une innovation : un séjour à visée préventive et non curative, d'un temps d'informations et de repos pour les policiers faisant face à des événements difficiles survenus dans le cadre de leur profession.

Notre longue expérience de prise en charge des policiers au sein du Courbat, nous a permis d'acquérir une véritable expertise du public des forces de l'ordre et de ses spécificités de fonctionnement.

Les agents qui vivent des situations douloureuses, violentes, complexes sont souvent amenés à se soutenir entre eux.

L'aspect « corporate » est une ressource, il faut souvent plusieurs années pour qu'un policier se rende compte qu'un temps pour prendre soin de soi est nécessaire après avoir vécu un événement traumatisant.

C'est ce que nous observons dans nos pratiques. Par exemple, les policiers qui sont intervenus au Bataclan ont mis plusieurs années avant de venir en soins.

Le fait de se détacher de l'équipe, de se mettre en arrêt de travail peut être vécu de façon culpabilisante.

D'une part cela nécessite de s'autoriser à réfléchir à ses propres besoins et non aux besoins du groupe et d'autre part, cela renvoie à un sentiment d'abandonner l'équipe en place.

Ces éléments sont des freins à la consultation d'un professionnel de santé.

C'est ainsi que l'épuisement se met en place au fur et à mesure du temps qui passe, des symptômes peuvent alors survenir – cauchemars, addiction, irritabilité, violences... Les conséquences sur le service sont à prendre en compte : les collègues souffrent de voir un des leurs en difficulté, le retentissement est global.

Au regard de ces spécificités observées, il devient nécessaire de créer une méthode d'accompagnement adaptée pour prévenir l'aggravation des situations vécues.

Notre proposition de créer un nouveau dispositif, le Sas Anas-Le Courbat®, s'appuie sur l'aspect corporatif.

Se servir de la ressource de l'équipe comme levier.

Le Sas et plus particulièrement le **Sas Anas-Le Courbat®** est considéré comme une forme de reconnaissance au regard des services rendus.

Il s'agirait en outre de reconnaître le travail des policiers et de légitimer les difficultés qu'ils peuvent traverser au cours de leur carrière professionnelle, en leur offrant à la fois un accueil de leur parole et de leur souffrance, un soutien et un temps de repos.

Ce dispositif complète une offre institutionnelle, via le SSPO, par exemple. Il permet d'accompagner des policiers là où les dispositifs existants ne répondent pas à leur situation et leurs besoins.

Le Sas constitue également une passerelle pour l'accès aux soins, permettant alors aux personnels soignants d'approcher les policiers à partir d'une rencontre hors milieu hospitalier.

A ce jour, Le Courbat propose un séjour de soutien d'une durée moyenne de 15 jours aux forces de l'ordre manifestant le besoin de rompre avec leur quotidien et témoignant d'un besoin de repos.

Toutefois, peu de policiers se saisissent de cette proposition de soin à la marge des autres séjours proposés.

Dès lors, ce décalage apparent engendre une certaine solitude dans la prise en charge qu'il est possible d'endiguer en offrant un concept nouveau, dans un milieu singulier et propice au ressourcement des policiers.

- **A qui s'adresse le Sas Anas-Le Courbat ® :**

A tout groupe de policiers qui ont vécu un événement difficile survenu en contexte professionnel, tel qu'un accident, un acte terroriste, un usage de son arme, un suicide d'un collègue, une intervention lourde, etc.

La demande de la prise en charge des policiers sera réalisée par le biais d'une demande d'admission via les commissaires de police ou commandant de compagnie, sous réserve de l'accord de l'équipe mobile.

L'équipe mobile de professionnels qui intervient dans le cadre du **Sas Anas-Le Courbat ®** établira des critères d'inclusion et d'exclusion au programme proposé.

Dès lors, l'agent devra être apte au service, sans restriction ou, par exemple, ne pas être en phase aigüe d'une crise suicidaire.

- **Objectifs du Sas Anas-Le Courbat ® :**

- Accompagner les services qui ont vécu une situation traumatisante ou dans un contexte d'intervention difficile.
- Offrir un accompagnement hors structures institutionnelles pour garantir une expression sereine.
- Démarche préventive.
- Préparer les policiers au retour chez soi dans un cadre professionnel et personnel apaisé.
- Permettre la meilleure transition possible entre le monde de la police et le monde civil.

- Le **Sas Anas-Le Courbat**®, partie intégrante de l'équilibre et du bien-être du policier entre sa vie professionnelle et personnelle.
 - Information et orientation vers des professionnels et structures de soins, si besoin.
- **Organisation du Sas Anas-Le Courbat**® :

Le Sas Anas-Le Courbat® est un dispositif mobile.
Une équipe qui intervient dans toute la France.

La durée du **Sas Anas-Le Courbat**® est de 3 jours et 3 nuits, en semaine.
Un délai d'organisation de 6 semaines minimum entre la demande et le séjour.

Séjour adaptable en fonction des possibilités du commissariat ou de la compagnie.

Une équipe de professionnels :

- Psychologue clinicien.
- Médecin ostéopathe.
- Masseur-kinésithérapeute.
- Enseignant en activités physiques adaptés (eapa).
- Ergothérapeute.
- Diététicien(e).
- Coordonnateur de l'équipe mobile et chargé de communication (accueil, logistique, appel, communication, planification des interventions).

L'appui d'un réseau partenarial :

- Ministère de l'Intérieur.
- Réseau ANAS.
- Mutuelle des Forces de Sécurité (MGP).

Organisation type

Jour 1		Jour 2		Jour 3		Jour 4	
		8h30 Petit déjeuner					
9h		Marche collective		Séance d'informations par l'ergothérapeute et le psychologue (sensibilisation sur les possibles effets comportementaux et psychologiques après une situation professionnelle difficile, suivi post opérationnel (thématique administrative, mécanismes d'adaptation, orientation et conseils si besoin).		Séance de sport collectif Ex : <i>base-ball, volley, basket, ultimate</i>	
10h30		Séance d'informations et de sensibilisation sur le ré-accordage avec l'entourage (pyramide de Maslow, stress de l'incompréhension des proches face au vécu du policier).		Temps libre/ activité Karting/ jeux/		3^{ème} séance TOP Relaxation musculaire indirecte pour permettre de contracter et relâcher + respiration). Débriefing de fin de séjour.	
12h Déjeuner / temps de repos							
13h45	Arrivée des policiers sur le centre	1^{ère} séance TOP Séance de relaxation directe pour permettre de récupérer de leur état de fatigue.	2^{ème} séance TOP relaxation posturale pour permettre de décontracter tous les muscles du rachis + respiration.		Activités à la carte* Ex : <i>Évaluation ELADEB appréhender le retour à la maison en ciblant les difficultés éventuelles et aborder des pistes de réflexion.</i>		
15h	Temps de présentation	Activité à la carte * (Ex : <i>sophrologie, yoga, relaxation...</i>)	Activité à la carte* (Ex : <i>sport, entretien psychologue, cohérence cardiaque</i>)		Sport collectif Ex : <i>base-ball, volley, basket, ultimate</i>		
16h30	Présentation générale du programme du séjour Sas Anas-Le Coumbat @ et Marche collective	Sortie culturelle encadrée en fonction des localisations des séjours/ temps libre.	Débriefing : difficultés éventuelles ou ressentis).		Débriefing de la fin de séjour.		
19h Diner							

*** Activités sur volontariat/à la carte :**

Au choix des participants, sur volontariat uniquement, et en fonction des compétences professionnelles mobilisées.

Entretien individuel avec le psychologue (l'objectif n'étant pas de commencer une thérapie ou d'évaluer la personne, mais d'offrir un espace de parole quel que soit la thématique).

Entretien individuel avec l'ergothérapeute : appréhender le retour à la maison en ciblant les difficultés éventuelles et aborder des pistes de réflexion).

Activité sportive (sport individuel ou collectif, piscine) Idéalement, séance collective uniquement, pour favoriser l'esprit de corporation. Sport collectif en fonction de l'espace à disposition. Relaxation / Yoga.

Activité de détente pour optimiser le repos (sauna, massage).

Activité culturelle ou de loisirs pour un retour à l'environnement habituel en douceur (karting, visites, cinéma, soirées à thème pour la convivialité (bowling, blind-test, etc)), en fonction du lieu de réalisation du **Sas Anas-Le Courbat**®. Choix des activités par un vote après la présentation générale pour organiser les différentes soirée/après-midi. Activité à encadrer par les professionnels avec un débriefing au retour de l'activité pour parler des difficultés éventuelles (au moins ergothérapeute et EAPA (Enseignant en activités physiques adaptées)).

Séances de sophrologie.

Séance d'éducation thérapeutique d'EAPA : échange autour de l'hygiène de vie, alimentation, sommeil, pratique d'activités physiques, recommandations générales, questions/réponses.

Séance d'ostéopathie, atelier d'ergonomie.

Cohérence cardiaque, technique de relaxation, yoga.

Groupe de parole sur une thématique ciblée pour le groupe présent.

Focus sur le TOP :

Les Techniques d'Optimisation du Potentiel (TOP) sont un ensemble de stratégies mentales et de méthodes qui permettent à chacun de pouvoir, au mieux, mobiliser ses ressources affectives, cognitives et comportementales.

La maîtrise de ces TOP permet une capacité de performance optimale face à une situation de stress ou d'urgence.

Elles s'inscrivent dans la durée, pour favoriser le bien-être et la santé. Elles permettent également une régulation de la dépense énergétique, du stress, des émotions et favorisent la récupération, quelles soit physique ou psychique.

Si les TOP sont initialement utilisées au sein de l'Armée, nous proposons un programme spécialement conçu et adapté aux policiers et CRS, par les professionnels du Courbat. Leur travail de terrain nécessitant un niveau de performance et de récupération maximal, les TOP spécial Police s'inscriront dans une démarche pour entretenir au mieux leurs compétences et capacités, sans ou après un évènement traumatique.

Actions post-séjour :

A l'issue du séjour, réalise un débriefing du déroulement du **Sas Anas-Le Courbat**®. L'équipe mobile transmet ensuite un bilan anonymisé au Commissariat ou à la Compagnie sur les besoins relevés au cours du séjour.

Nous proposons également un suivi des personnes jusqu'à J+30. Un questionnaire de satisfaction est réalisé en fin de séjour.

A J+30 Suivi des policiers par l'équipe mobile. Selon les besoins et l'actualité vécue des policiers contactés, l'équipe mobile travaillera en réseau et en partenariat avec les acteurs de proximité si une réorientation s'avère pertinente.

● Résultats attendus :

- Des policiers plus rapidement opérationnels.
- Une meilleure santé physique et psychique suite au vécu d'un événement difficile.
- Un rétablissement plus rapide.
- Une facilitation de l'accès aux soins.
- Une diminution des arrêts de travail et de leur durée grâce à cette démarche préventive.
- Un sentiment de reconnaissance des policiers par l'institution renforcé.

IV) Période de pré-mise en œuvre :

1ère étape :

- Envoi d'un questionnaire à destination de policiers via le réseau ANAS.
- Étude des questionnaires pour recensement des besoins des policiers et ajustement du programme.

2ème étape :

- Mise en œuvre d'une période test avec détachement d'une équipe de professionnels du Courbat auprès d'un commissariat ou compagnie volontaire.

Il s'agit d'un projet collaboratif avec une participation active du public concerné pour le renforcement de l'élaboration du projet de **Sas Anas-Le Courbat**®.

V) Coût de la prestation du Sas Anas-Le Courbat ® :

Le coût global, toutes prestations et interventions des professionnels incluses, est de 18 450 euros pour un groupe jusqu'à 15 personnes.

Le coût unitaire/jour est de 410 euros.

Le prix de cette prestation est à mettre en écho aux conséquences liées à l'absentéisme et à l'efficacité opérationnelle d'une personne en souffrance.

LES DEPARTEMENTS

Bon nombre de départements n'ayant pas encore effectué leur AG et transmis leur comptabilité, les contrôles seront effectués ultérieurement.

Au 08 mars 2023, seules 23 comptabilités sont complètes et ont été enregistrées au siège.

TRESORERIE GENERALE

Le contrôle des pièces comptables a été effectué par sondage. Nous avons examiné plus particulièrement les notes de frais et avons constaté que celles-ci étaient conformes aux préconisations édictées par le Bureau National. Nous n'avons pas pu extraire de données chiffrées car à l'heure de la rédaction du présent rapport, nous n'étions toujours pas en possession du Solde Intermédiaire de Gestion.

RESTAURANT

Nasser BELKASSI assure la direction du restaurant depuis septembre 2021. Il est le seul détenteur des moyens de paiement. Le personnel se compose du directeur, d'un cuisinier, d'une serveuse et d'un aide avec des contrats de travail appropriés. En 2022, le restaurant a enregistré une production de l'exercice de 219 171€, somme qui est pratiquement le double de l'année précédente (111 515€).

Ce bon résultat est affecté par la hausse de certaines charges telles que les salaires et appointements qui ont augmenté de 50% (6 753€) et la baisse des produits exceptionnels (-5 994€).

Le résultat de l'exercice, bien qu'encore négatif, s'améliore passant de -96 630€ à -65 974€.

De prime abord, la commission tient à souligner l'excellente tenue des pièces comptables qui sont classées journalièrement et toujours avec la même rigueur. L'augmentation de la masse salariale, renseignements pris auprès du directeur, est due à la prise en charge intégrale d'un employé de cuisine par le restaurant et non plus par le siège et à la revalorisation salariale du directeur et de la serveuse.

LE COURBAT

Cet établissement est sous la direction de David LAVEAU, dont la gestion comptable est confiée au cabinet BENZONI.

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

LES FOYERS

Nous œuvrons sur deux sites, le premier à COLOMBES de dix places pratiquement occupées à 100%. Le second à GARCHES comprenant une colocation à quatre places et 21 studettes avec un taux de remplissage très important sur la majeure partie de l'année. Malgré un taux d'occupation intéressant, le chiffre d'affaires a chuté passant de 125 155€ en 2021 à 107 637 en 2022. Affichant un déficit de 17 517€, les autres achats et charges ont peu évolué, et en l'absence de produits exceptionnels, cela nous amène à un résultat de l'exercice de -16 790€.

CONCLUSION

Au 31.12.2022, l'A.N.A.S. compte 17 764 adhérents se décomposant en 13 661 membres (titulaires, bienfaiteurs, donateurs et élèves...) dont 12 719 à jour de cotisation, et 4 403 membres bénéficiaires.

Sur l'année écoulée, nous avons enregistré l'adhésion de 567 élèves gardiens.

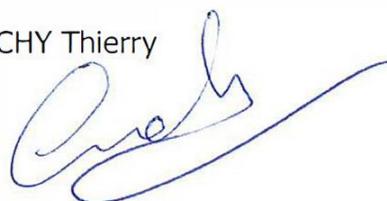
La commission souligne la bonne tenue des documents comptables transmis par la grande majorité des directeurs de centre.

Fait à Joinville le Pont, le 09 Mars 2023

ANNETTE Serge



CAUCHY Thierry



COMPAGNAT Bernard



GUENOUN Gilles



HERVE Daniel



RAPPORT ANNUEL DE GESTION

DE LA TRÉSORIERÈRE GÉNÉRALE

Introduction

Conformément aux règles générales d'établissement des comptes annuels des associations, je vous informe que les comptes annuels de l'A.N.A.S, 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.

Mon rapport se déclinera plusieurs parties.

1. Situation financière

L'exercice 2022 présente un bilan total de 30 340 124 euros contre 30 240 033 euros en 2021 ; soit un résultat de 84 444 euros contre 26 809 euros en 2021 et un montant de 23 707 792 euros contre 23 605 213 euros en 2021 en ce qui concerne les fonds propres.

2. Compte de résultat

Le compte de résultat est décliné en quatre points :

a) Le résultat d'exploitation :

Le résultat s'élève à -59 134 euros contre -215 097 euros en 2021 ; soit une diminution de la perte de 155 963 euros.

Les charges d'exploitation ont augmenté de 1 239 320 euros s'élevant à 10 298 397 euros contre 9 059 077 euros en 2021.

La piscine du centre des Moutiers n'étant plus en fonctionnement, une dépréciation du gros œuvre et des installations a été constatées sur 2022 pour 258 215 euros.

Les produits d'exploitation ont également augmenté de 1 395 284 euros. Le total s'élève à 10 239 264 euros contre 8 843 980 euros en 2021.

La production totale est de 8 077 888 euros contre 7 202 419 euros en 2021 ; soit une augmentation de 875 469 euros de production vendue.

b) Le résultat financier :

Le résultat est négatif de -62 348 euros contre -84 008 euros en 2021 ; soit une diminution de la perte de 21 660 euros.

c) Le résultat exceptionnel :

Le résultat présente un bénéfice de 121 816 euros contre 215 556 euros en 2021. La diminution du résultat exceptionnel s'explique notamment par la présence en 2022 d'une charge de 15 153 euros liée aux valeurs comptables d'immobilisations sorties et à des indemnités de licenciement pour 71986 euros.

d) le résultat net comptable :

Le résultat est positif de 84 444 euros contre 26 809 euros en 2021.

3. Excédent brut d'exploitation

L'excédent brut d'exploitation s'élève à 744 083 euros contre 633 293 euros en 2021.

4. Capacité d'autofinancement

La capacité d'autofinancement de l'ANAS est de **1 055 374 euros** contre 920 083 euros en 2021.

Résultat des centres :

Ci-dessous, les centres ayant un résultat positif :

- ARCACHON : 71 715 euros contre 107 330 euros en 2021
- TREVENEUC : 7 873 euros contre -84 854 euros en 2021
- FABREGAS : 85 648 euros contre -2 051 euros en 2021
- HYERES : 102 516 euros contre 110 387 euros en 2021
- RIVESALTES : 10 517 euros contre 22 736 euros en 2021
- SAINT QUAY : 23 648 euros contre 18 313 euros en 2021
- CANNES : 21 119 euros contre 12 830 euros en 2021

Les centres présentant un résultat « négatif » :

- CAMIERS : -541 euros contre -22 906 euros en 2021
- MOUTIERS : -297 005 euros contre -24 275 euros en 2021

Les dépenses d'équipement pour les centres de vacances en 2022, s'élèvent à 981 274 euros dont 200 000 euros de participation ministérielle et 781 274 euros engagés sur les fonds propres de l'ANAS ; soit 305 025 euros de plus qu'en 2021.

5. Provision pour indemnités de fin de carrière

La provision pour indemnités de fin de carrière a été augmentée, elle s'élève à 33 975 euros.

6. Situation de la trésorerie

Au 31/12/2022, notre solde de trésorerie est de 2 158 297 euros contre 2 499 428 euros en 2021.

Les fonds statutaires s'élèvent au 31/12/2022 à 355 474 euros après l'affectation de 2681 euros (1/10^{ème} du résultat de l'année 2021).

Les frais bancaires ont augmenté, ils passent de 16 499 euros à 19633 euros ; soit une hausse de 3 134 euros qui est liée à la hausse du nombre de prélèvements.

7. Emprunts en cours

Pour le centre des MOUTIERS :

L'emprunt du centre des Moutiers a été soldé le 05/10/2022 et celui du BRETANIA le 05/08/2022.

Pour le centre de ARCACHON :

Sur le prêt de 620 000 euros, allant de 2018 à 2025, il reste 202 845,49 euros dont échéances et intérêts prorogés de 45 472,20 euros.

Sur le prêt de 1 407 000 euros, allant de 2018 à 2038, il reste 1 394 160,14 euros dont échéances et intérêts prorogés de 11 129,16 euros.

Pour le centre du COURBAT :

Sur le prêt de 392 137 euros, allant de 2012 à 2027, il reste 156 774,94 euros dont 16 645,38 euros d'échéances et intérêts prorogés.

Pour le centre de FABREGAS :

Sur le prêt de 1 506 005,84 euros, allant de 2018 à 2035, il reste 1 293 099,40 euros à rembourser.

L'association a également souscrit sur l'exercice un emprunt auprès du Crédit Coopératif pour une enveloppe totale de 5 000 000 euros.

A la clôture, l'association a déjà perçu 990 693 euros sur cet emprunt.

8. Dotation financière

Conformément à la convention de financement des activités de l'ANAS gestion 2022, la contribution financière globale s'élève à 1 697 051,73 euros.

Subvention d'équipement :

L'ANAS a bénéficié d'une subvention d'équipement pour l'activité des centres de 200 000 euros.

Subvention de fonctionnement pour l'ANAS :

L'ANAS a bénéficié d'une subvention d'un montant de 804 971,19 euros correspondant à la masse salariale des personnels permanents et saisonniers, mis à disposition pour l'année 2021.

Subvention de fonctionnement pour la rémunération :

Une subvention de 80 000 euros a été allouée pour le poste du responsable administratif de droit privé. Un montant de 88 248,39 euros a été affecté pour la rémunération des personnels privés pendant la saison estivale 2022.

Pour le personnel de droit privé de Tréveneuc, 24 000 euros ont été attribués.

Pour la rémunération des directeurs sous contrat de droit privé pour les centres de GUJAN-MESTRAS, HYERES, LES MOUTIERS EN RETZ, TREVENEUC et RIVESALTES, une enveloppe maximale de 400 000 euros a été fixée.

Pour l'indemnisation des trois directeurs de centre retraités, 43 901,31 euros ont été alloués.

Une aide au financement d'un apprenti dans le domaine de la communication d'un montant de 930,84 euros a été attribuée.

Subvention pour le fonctionnement des colonies de vacances :

Pour la colonie de Rivesaltes, 21 000 euros ont été alloués pour six semaines d'activités en 2022.

Pour la colonie de Tréveneuc, 34 000 euros ont été versés pour 6 semaines d'activités en 2022 ; soit 4 000 euros supplémentaires par rapport à 2021 afin de permettre l'organisation de formations BAFA.

9. Proposition d'affectation du résultat

Pour l'exercice 2022, le conseil d'administration vous propose d'affecter le résultat de la manière suivante :

- résultat : 84 444 euros.

- total à affecter : 84 444 euros.

On affecte 1/10^{ème} du résultat 2022 en fonds statutaires, soit 8 444 euros et le solde de 76 000 euros en fonds associatifs sans droit de reprise.

10. Les départements

Au 31/12/2022, le montant fusionné des comptes départementaux est de 620 266 euros contre 637 344 euros en 2021.

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

11. Le personnel

La masse salariale de l'ANAS ; charges sociales comprises, de toutes structures confondues, est de 3 619 236 euros contre 3 175 453,82 euros en 2021, soit une augmentation de 443 782,18 euros, pour 29 C.D.I, 44 C.D.D, 1 CUI-CAE, 5 contrats de droit privé retraités et 5 contrats de détachements de fonctionnaires sous contrat de droit privé subventionnés par le ministère de l'intérieur.

Pour le centre du Courbat, 22 C.D.I à temps partiel, 22 C.D.I à temps plein et 9 C.D.D.

Pour la période estivale, toutes sessions confondues, 33 animateurs pour la colonie de Rivesaltes et 22 animateurs pour la colonie de Tréveneuc.

Dans le cadre de l'attribution du contingent annuel de 1300 jours pour l'encadrement des centres de vacances, 36 personnels privés sur 1040 jours et 280 jours correspondant aux 6 fonctionnaires mis à disposition de l'ANAS ; soit 20 jours de plus que l'enveloppe prévue.

Pour une masse salariale N-1 de 2 216 887 euros, les budgets spécifiques relatifs au Comité d'Entreprise ont été attribués conformément aux textes en vigueur.

Ils ont été répartis de la manière suivante :

- Budget de fonctionnement (0.20%) : 4 433 euros.
- Budget pour les œuvres sociales et culturelles (1% et 1.25% Courbat) : 25 689 euros ;

Soit un montant total de 30 122 euros.

12. Le service secours

En 2022, 117 dossiers ont été enregistrés.

- 37 ont été traités en Dons secours pour un montant de 49 730,28 euros.
- 09 prêts secours ont été accordés pour un montant total de 12 200 euros.
- 05 demandes ont été refusées et 04 ont été classées sans suite faute de documents nécessaires à l'élaboration du dossier.

Une fois de plus cette année, le nombre de Dons ponctuels accordés pour une aide alimentaire en urgence, a de nouveau augmenté ; 62 demandes d'un montant de 8 580,99 euros contre 50 en 2021.

Le montant total des prêts en cours s'élève à 205 033 euros au 31 décembre 2022 ; dont 121 137 euros sans mouvement.

Une provision pour dépréciation de 121 137 euros, a été constituée pour couvrir les prêts pouvant se révéler irrécouvrables.

COMPTES ANNUELS 2022
CABINET D'EXPERTISE COMPTABLE

COMPTES ANNUELS



BILAN

	Brut	Amortissements Dépréciations	Net au 31/12/22	Net au 31/12/21
ACTIF				
Immobilisations incorporelles				
<i>Frais d'établissement</i>				
<i>Frais de recherche et de développemen</i>	445 182	263 646	181 536	
<i>Concessions, brevets et droits assimilé</i>	73 876	31 274	42 602	53 746
<i>Droit au bail</i>				
<i>Autres immob. incorporelles / Avances</i>	53 765		53 765	24 356
Immobilisations corporelles				
<i>Terrains</i>	7 577 676		7 577 676	7 367 738
<i>Constructions</i>	29 955 342	12 655 494	17 299 848	16 862 386
<i>Installations techniques, matériel et out</i>	3 199 135	2 782 950	416 185	317 280
<i>Autres immobilisations corporelles</i>	3 648 628	3 342 030	306 597	379 008
<i>Immob. en cours / Avances et acompte</i>	727 219		727 219	1 098 435
<i>Immobilisations financières</i>				
<i>Participations et créances rattachées</i>	67 534		67 534	17 362
<i>TIAP & autres titres immobilisés</i>	5 000		5 000	5 000
<i>Prêts</i>	175 550	121 137	54 413	69 170
<i>Autres immobilisations financières</i>	3 322		3 322	3 447
ACTIF IMMOBILISE	45 932 228	19 196 531	26 735 697	26 197 928
Stocks				
<i>Matières premières et autres approv.</i>	1 921		1 921	5 125
<i>En cours de production de biens</i>				
<i>En cours de production de services</i>				
<i>Produits intermédiaires et finis</i>				
<i>Marchandises</i>	3 480		3 480	
<i>Avances et acomptes versés sur comm</i>	17 419		17 419	18 386
Créances				
<i>Usagers et comptes rattachés</i>	271 149	187 998	83 151	92 877
<i>Autres créances</i>	584 526		584 526	269 800
Divers				
<i>Valeurs mobilières de placement</i>				
<i>Instruments de trésorerie</i>				
<i>Disponibilités</i>	2 704 656		2 704 656	3 593 911
<i>Charges constatées d'avance</i>	77 185		77 185	62 007
ACTIF CIRCULANT	3 660 336	187 998	3 472 338	4 042 105
<i>Charges à répartir sur plusieurs exerci</i>	132 089		132 089	
<i>Prime de remboursement des obligatio</i>				
<i>Ecarts de conversion - Actif</i>				
COMPTES DE REGULARISATION	132 089		132 089	
TOTAL DE L'ACTIF	49 724 654	19 384 529	30 340 124	30 240 033

BILAN

	Net au 31/12/22	Net au 31/12/21
PASSIF		
<i>Fonds associatifs sans droit de reprise</i>	4 035 316	4 008 507
<i>Ecart de réévaluation</i>	18 317 248	18 317 248
<i>Réserves indisponibles</i>		
<i>Réserves statutaires ou contractuelles</i>		
<i>Réserves réglementées</i>		
<i>Autres réserves</i>		
<i>Report à nouveau</i>		
RESULTAT DE L'EXERCICE	84 444	26 809
<i>Subventions d'investissement</i>	1 270 784	1 252 649
<i>Provisions réglementées</i>		
FONDS PROPRES	23 707 792	23 605 213
<i>Apports</i>		
<i>Legs et donations</i>		
<i>Subventions affectées</i>		
<i>Fonds associatifs avec droit de reprise</i>		
<i>Résultat sous contrôle</i>		
<i>Droit des propriétaires</i>		
AUTRES FONDS ASSOCIATIFS		
<i>Provisions pour risques</i>	554 206	712 773
<i>Provisions pour charges</i>	33 975	23 990
PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES	588 180	736 764
<i>Fonds dédiés sur subventions</i>		95 628
<i>Fonds dédiés sur autres ressources</i>	11 354	
FONDS DEDIES	11 354	95 628
<i>Emprunts obligataires convertibles</i>		
<i>Emprunts</i>	4 020 928	3 254 446
<i>Découverts et concours bancaires</i>	546 359	1 094 483
<i>Emprunts et dettes auprès des établissements de crédits</i>	4 567 287	4 348 930
<i>Emprunts et dettes financières diverses</i>	79 749	109 137
<i>Avances et acomptes reçus sur commandes en cours</i>	500	
<i>Dettes fournisseurs et comptes rattachés</i>	388 790	426 019
<i>Dettes fiscales et sociales</i>	718 590	875 776
<i>Dettes sur immobilisations et comptes rattachés</i>	6 102	7 368
<i>Autres dettes</i>	27 549	18 805
<i>Instruments de trésorerie</i>		
<i>Produits constatés d'avance</i>	244 231	16 394
DETTES	6 032 798	5 802 428
<i>Ecart de conversion - Passif</i>		
ECARTS DE CONVERSION		
TOTAL DU PASSIF	30 340 124	30 240 033

COMPTES DE RESULTAT

	du 01/01/22 au 31/12/22 12 mois	%	du 01/01/21 au 31/12/21 12 mois	%	Variation absolue (montant)	Var. abs. (%)
<i>Ventes de marchandises</i>						
<i>Production vendue</i>	8 077 888	84,07	7 202 419	84,71	875 469	12,16
<i>Production stockée</i>						
<i>Production immobilisée</i>	46 268	0,48			46 268	
<i>Subventions d'exploitation</i>	1 530 890	15,93	1 299 706	15,29	231 184	17,79
<i>Reprises et Transferts de charge</i>	583 803	6,08	341 753	4,02	242 050	70,83
<i>Cotisations</i>						
<i>Autres produits</i>	415		102		313	305,50
Produits d'exploitation	10 239 264	106,56	8 843 980	104,02	1 395 284	15,78
<i>Achats de marchandises</i>	93 506	0,97	65 504	0,77	28 002	42,75
<i>Variation de stock de marchandises</i>	-3 480	-0,04	336		-3 816	NS
<i>Achats de matières premières</i>	430 947	4,48	333 928	3,93	97 018	29,05
<i>Variation de stock de matières premières</i>	3 204	0,03	249		2 955	NS
<i>Autres achats non stockés et charges e</i>	4 350 119	45,27	3 897 640	45,84	452 479	11,61
<i>Impôts et taxes</i>	417 431	4,34	395 719	4,65	21 712	5,49
<i>Salaires et Traitements</i>	2 607 874	27,14	2 293 610	26,98	314 264	13,70
<i>Charges sociales</i>	1 011 362	10,53	881 843	10,37	129 518	14,69
<i>Amortissements et provisions</i>	1 369 593	14,25	1 172 492	13,79	197 101	16,81
<i>Autres charges</i>	17 842	0,19	17 754	0,21	88	0,49
Charges d'exploitation	10 298 398	107,18	9 059 077	106,55	1 239 321	13,68
RESULTAT D'EXPLOITATION	-59 134	-0,62	-215 097	-2,53	155 963	-72,51
<i>Opérations faites en commun</i>						
<i>Produits financiers</i>	10 374	0,11	10 891	0,13	-518	-4,75
<i>Charges financières</i>	72 722	0,76	94 899	1,12	-22 178	-23,37
Résultat financier	-62 348	-0,65	-84 008	-0,99	21 660	-25,78
RESULTAT COURANT	-121 482	-1,26	-299 105	-3,52	177 624	-59,38
<i>Produits exceptionnels</i>	240 343	2,50	270 273	3,18	-29 930	-11,07
<i>Charges exceptionnelles</i>	118 526	1,23	54 717	0,64	63 810	116,62
Résultat exceptionnel	121 816	1,27	215 556	2,54	-93 740	-43,49
<i>Impôts sur les bénéfices</i>	165		155		10	6,45
<i>Report des ressources non utilisées</i>	95 628	1,00	110 513	1,30	-14 885	-13,47
<i>Engagements à réaliser</i>	11 354	0,12			11 354	
EXCEDENT OU DEFICIT	84 444	0,88	26 809	0,32	57 635	214,98

ANNEXES

Règles et méthodes comptables

Désignation de l'association : A.N.A.S.

Annexe au bilan avant répartition de l'exercice clos le 31/12/2022, dont le total est de 30 340 124 euros et au compte de résultat de l'exercice, présenté sous forme de liste, dégagant un excédent de 84 444 euros. L'exercice a une durée de 12 mois, recouvrant la période du 01/01/2022 au 31/12/2022.

Les notes ou tableaux ci-après font partie intégrante des comptes annuels.

Ces comptes annuels ont été arrêtés le 30/03/2023 par les dirigeants de l'association.

Description de l'objet social, des activités ou missions sociales réalisées et des moyens mis en oeuvre

L'ANAS a pour objet social de travailler au règlement des cas sociaux graves, de lutter contre l'exclusions et l'indifférence, de mener une action de prévoyance, de solidarité et d'entraide dans l'intérêt de ses membres et de leurs familles, de développer l'effort social déjà entrepris, de travailler à l'unité du personnel, de créer toute oeuvre sociale utile et d'engager des actions de partenariat avec des organismes et des associations à vocation sociale complétant son champ d'activité.

Pour développer une action sociale de proximité en proposant une assistance individualisée, l'Anas a mis en place de nombreux moyens d'actions via différents réseaux et structures d'accueil à savoir:

- Le réseau ALPHA ESPOIR qui traite de l'amitié, l'étude, la réflexion et les actions sur les problèmes liés au handicap physique ainsi que es actions de soutien, d'information et de réflexion sur le problème du Sida au sein de notre institution
- Le réseau ANAS APEL-ADDICTION qui s'occupe de la prévention, des aides et traitement des addictions, en coordination avec les structures médicales de notre établissement de santé du Courbat.
- Le réseau ECOUTE qui propose prévention, écoute liée à l'épuisement et au mal-être professionnel, afin de prévenir le suicide, aide aux familles en postvention
- Le service SECOURS qui permet d'aider financièrement les agents en très grandes difficultés (prêt sans intérêt ou don pour des situations exceptionnelles),
- Le service Logement qui permet de loger les gardiens de la paix sur le SGAP de Paris et Versailles.
- Le réseau "Jeunes et Loisirs" qui aide les jeunes fonctionnaires arrivant en Ile de France (forums dans les écoles, activités sorties, solidarité etc.).
- L'établissement de santé Le Courbat spécialisé en soins de suite et de réadaptation en addictologie qui prend en charge les patients policiers ou non atteints de conduites addictives avec ou sans substance, de burn-out ou d'épuisement professionnel, ainsi que des policiers ou personnels des métiers de sécurité-défense dans le cadre de court séjours de rupture ou de suivi.
- La gestion des prestations sociales en matière de vacances, d'activités d'information, culturelles ou ludiques dans les différents centres de l'association (maison familiales, campings et structures de vacances pour adolescents)
- La restauration

Règles générales

Les comptes annuels de l'exercice au 31/12/2022 ont été établis et présentés conformément aux dispositions du règlement 2018-06 de l'Autorité des Normes Comptables relatif aux comptes annuels des personnes morales de droit privé à but non lucratif.

Les conventions comptables ont été appliquées avec sincérité dans le respect du principe de prudence, conformément aux hypothèses de base :

- continuité de l'exploitation,
- permanence des méthodes comptables d'un exercice à l'autre,
- indépendance des exercices.

et conformément aux règles générales d'établissement et de présentation des comptes annuels.

La méthode de base retenue pour l'évaluation des éléments inscrits en comptabilité est la méthode des coûts historiques.

Seules sont exprimées les informations significatives. Sauf mention, les montants sont exprimés en euros.

Règles et méthodes comptables

Immobilisations corporelles et incorporelles

Les immobilisations corporelles et incorporelles sont évaluées à leur coût d'acquisition pour les actifs acquis à titre onéreux, à leur coût de production pour les actifs produits par l'entreprise, à leur valeur vénale pour les actifs acquis à titre gratuit et par voie d'échange.

Le coût d'une immobilisation est constitué de son prix d'achat, y compris les droits de douane et taxes non récupérables, après déduction des remises, rabais commerciaux et escomptes de règlement de tous les coûts directement attribuables engagés pour mettre l'actif en place et en état de fonctionner selon l'utilisation prévue. Les droits de mutation, honoraires ou commissions et frais d'actes liés à l'acquisition, sont rattachés à ce coût d'acquisition. Tous les coûts qui ne font pas partie du prix d'acquisition de l'immobilisation et qui ne peuvent pas être rattachés directement aux coûts rendus nécessaires pour mettre l'actif en place et en état de fonctionner conformément à l'utilisation prévue, sont comptabilisés en charges.

Amortissements

Les amortissements pour dépréciation sont calculés suivant le mode linéaire en fonction de la durée de vie prévue.

- * Constructions : 10 à 50 ans
- * Agencements des constructions : 10 à 20 ans
- * Installations techniques : 5 à 10 ans
- * Matériel et outillage industriels : 5 à 10 ans
- * Installations générales, agencements et aménagements divers : 10 ans
- * Matériel de transport : 4 à 5 ans
- * Matériel de bureau : 5 à 10 ans
- * Matériel informatique : 3 ans
- * Mobilier : 10 ans

La durée d'amortissement retenue par simplification est la durée d'usage pour les biens non décomposables à l'origine.

L'association a apprécié à la date de clôture, en considérant les informations internes et externes à sa disposition, l'existence d'indices montrant que les actifs ont pu perdre notablement de la valeur.

Créances

Les créances sont valorisées à leur valeur nominale. Une dépréciation est pratiquée lorsque la valeur d'inventaire est inférieure à la valeur comptable.

Provisions

Toute obligation actuelle résultant d'un événement passé de l'entreprise à l'égard d'un tiers, susceptible d'être estimée avec une fiabilité suffisante, et couvrant des risques identifiés, fait l'objet d'une comptabilisation au titre de provision.

Faits caractéristiques

Autres éléments significatifs

PROCEDURES EN COURS

L'expertise judiciaire en cours sur le centre des Moutiers a été déposée au 31/12/18. Cette expertise a évalué le préjudice matériel de l'ANAS à 709 759€. Un jugement de première instance a été rendu en 2022. La responsabilité civile des constructeurs a été engagée. Un recours en appel concernant la responsabilité civile du maître d'oeuvre a été formé. Un jugement est attendu pour 2024. L'affaire est toujours pendante. Par prudence, aucun revenu éventuel complémentaire n'a été constaté.

GESTION FINANCIERE

La volonté de réduire les frais bancaires, devenus exorbitants, a conduit en 2015 à solder le placement qui justifiait l'inscription de titres immobilisés à l'actif du bilan, tel que le prévoyait l'article 13 des statuts. La trésorerie nécessaire pour souscrire à un nouveau placement tel que prévu dans les statuts a été reconstituée, un compte bancaire y est dédié. Au 31/12/2022, ce compte s'élève à 355 475€.

COUTS DES MAD

En application de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 (loi 2007-148) et son décret d'application du 26 octobre 2007 (décret 2007-1542), le remboursement par l'ANAS des coûts salariaux des personnels mis à disposition pour un montant de 804 971 euros a été comptabilisé de la façon suivante:

En charge: coût des MAD payé pour 804 971€

En produit: remboursement des MAD reçu pour 804 971€.

SUBVENTION D'INVESTISSEMENTS RENOUVELABLES

Doivent être comptabilisées en subventions d'investissements renouvelables, les subventions relatives aux biens dont l'association doit financer seule leur renouvellement. Chaque année, les investissements de l'ANAS bénéficiant d'un financement par subvention, les conditions de remplacement à la charge de l'association ne sont pas remplies. Par conséquent, il a été décidé de reclasser ces subventions des comptes fonds associatifs (compte 102600) aux comptes subventions d'investissement (compte 131000) et de reprendre sur 10 ans les subventions d'investissements comptabilisées en subventions d'investissements renouvelables. Les nouvelles subventions obtenues à compter de 2018 sont reprises sur la durée d'amortissement des investissements qu'elles ont financées. La quote part de subvention virée au résultat sur 2022 s'élève à 204 372€.

PROVISION POUR TRAVAUX

Un programme de rénovation est en cours sur les centres et l'établissement de santé. Une reprise de provision pour gros travaux de 81 304€ et une dotation de provision de 60 000€ ont été comptabilisées sur l'exercice 2022. Au 31/12/22 la provision pour travaux s'élève à 418 646€.

DEPRECIATIONS DES IMMOBILISATIONS

La piscine du centre de vacances des Moutiers n'étant plus en fonctionnement, une dépréciation du gros oeuvre et des installations a été constatée sur 2022 pour 258 215€.

Notes sur le bilan

Actif immobilisé

Tableau des immobilisations

	Au début d'exercice	Augmentation	Diminution	En fin d'exercice
- Frais d'établissement et de développement	218 262	226 920		445 182
- Fonds commercial				
- Autres postes d'immobilisations incorporelles	93 098	34 543		127 641
Immobilisations incorporelles	311 360	261 463		572 823
- Terrains	7 367 738	209 938		7 577 676
- Constructions sur sol propre	24 074 002	1 268 281	7 895	25 334 388
- Constructions sur sol d'autrui	3 751 693	164 082	6 751	3 909 023
- Installations générales, agencements et aménagement des constructions	696 710	30 861	15 640	711 930
- Installations techniques, matériel et outillage industriels	3 253 185	212 020	266 070	3 199 135
- Installations générales, agencements aménagement divers	2 264 895	9 163		2 274 057
- Matériel de transport	259 190	1 580	12 007	248 763
- Matériel de bureau et informatique, mobilier	1 121 103	28 404	23 700	1 125 807
- Emballages récupérables et divers				
- Immobilisations corporelles en cours	1 098 435	1 005 860	1 377 076	727 219
- Avances et acomptes				
Immobilisations corporelles	43 886 950	2 930 188	1 709 139	45 107 999
- Participations évaluées par mise en équivalence				
- Autres participations	17 362	50 173		67 534
- Autres titres immobilisés	5 000			5 000
- Prêts et autres immobilisations financières	179 113	104	345	178 872
Immobilisations financières	201 474	50 277	345	251 406
ACTIF IMMOBILISE	44 399 785	3 241 928	1 709 485	45 932 228

Notes sur le bilan

Amortissements des immobilisations

	Au début de l'exercice	Augmentation	Diminutions	A la fin de l'exercice
- Frais d'établissement et de développement	218 262	45 384		263 646
- Fonds commercial				
- Autres postes d'immobilisations incorporelles	14 996	16 278		31 274
Immobilisations incorporelles	233 258	61 662		294 920
- Terrains				
- Constructions sur sol propre	9 571 752	570 345	7 153	10 134 944
- Constructions sur sol d'autrui	1 760 666	132 387	4 660	1 888 393
- Installations générales, agencements et aménagements des constructions	327 600	46 828	487	373 941
- Installations techniques, matériel et outillage industriels	2 935 905	99 348	252 303	2 782 950
- Installations générales, agencements aménagements divers	2 223 721	15 276		2 238 997
- Matériel de transport	212 556	13 894	12 007	214 444
- Matériel de bureau et informatique, mobilier	829 903	82 387	23 700	888 590
- Emballages récupérables et divers				
Immobilisations corporelles	17 862 103	960 464	300 309	18 522 259
ACTIF IMMOBILISE	18 095 361	1 022 126	300 309	18 817 179

Notes sur le bilan

Actif circulant

Etat des créances

Le total des créances à la clôture de l'exercice s'élève à 1 111 732 euros et le classement détaillé par échéance s'établit comme suit :

	Montant brut	Echéances à moins d'un an	Echéances à plus d'un an
Créances de l'actif immobilisé :			
<i>Créances rattachées à des participations</i>			
<i>Prêts</i>	175 550		175 550
<i>Autres</i>	3 322		3 322
Créances de l'actif circulant :			
<i>Créances Clients et Comptes rattachés</i>	271 149	271 149	
<i>Autres</i>	584 526	584 526	
<i>Charges constatées d'avance</i>	77 185	77 185	
Total	1 111 732	932 860	178 872
<i>Prêts accordés en cours d'exercice</i>	12 200		
<i>Prêts récupérés en cours d'exercice</i>	29 462		

Produits à recevoir

	Montant
<i>CLIENTS - FACTURES A ETABLIR</i>	39
<i>FOURNISSEURS - RRR A OBTENIR</i>	6 894
<i>PERSONNEL - PRODUITS A RECEVOIR</i>	55
<i>CHARGES SOCIALES - PRODUITS A RECEV</i>	10 387
<i>DIVERS - PRODUITS A RECEVOIR</i>	521 733
Total	539 107

Notes sur le bilan

Dépréciation des actifs

Les flux s'analysent comme suit :

	Dépréciations au début de l'exercice	Dotations de l'exercice	Reprises de l'exercice	Dépréciations à la fin de l'exercice
<i>Immobilisations incorporelles</i>				
<i>Immobilisations corporelles</i>		258 215		258 215
<i>Immobilisations financières</i>	106 496	14 641		121 137
<i>Stocks</i>				
<i>Créances et Valeurs mobilières</i>	170 111	19 267	1 380	187 998
Total	276 607	292 123	1 380	567 350
Répartition des dotations et reprises :				
<i>Exploitation</i>		277 482	1 380	
<i>Financières</i>		14 641		
<i>Exceptionnelles</i>				

Fonds propres

Tableau de variation des fonds propres

VARIATION DES FONDS PROPRES	A l'ouverture	Affectation du résultat	Augmentation	Diminution ou consommation	Ala clôture
<i>Fonds propres sans droit de</i>	4 008 507	26 809			4 035 316
<i>Fonds propres avec droit de</i>					
<i>Ecart de réévaluation</i>	18 317 248				18 317 248
<i>Réserves</i>					
<i>Report à Nouveau</i>					
<i>Excédent ou déficit de l'exerc</i>	26 809	-26 809	84 444		84 444
Situation nette	22 352 564		84 444		22 437 008
<i>Fonds propres consommable</i>					
<i>Subventions d'investissemen</i>	1 252 649		222 507	204 372	1 270 784
<i>Provisions réglementées</i>					
<i>Droits de propriétaires (Com</i>					
TOTAL	23 605 213		306 951	204 372	23 707 792

Notes sur le bilan

Provisions

	Provisions au début de l'exercice	Dotations de l'exercice	Reprises utilisées de l'exercice	Reprises non utilisées de l'exercice	Provisions à la fin de l'exercice
<i>Litiges</i>					
<i>Garanties données aux clients</i>	712 773	60 000	218 567		554 206
<i>Pertes sur marchés à terme</i>					
<i>Amendes et pénalités</i>					
<i>Pertes de change</i>					
<i>Pensions et obligations similaires</i>	23 990	9 984			33 975
<i>Pour impôts</i>					
<i>Renouvellement des immobilisations</i>					
<i>Gros entretien et grandes révisions</i>					
<i>Charges sociales et fiscales</i>					
<i>sur congés à payer</i>					
<i>Autres provisions pour risques et char</i>					
Total	736 764	69 984	218 567		588 180
Répartition des dotations et des reprises de l'exercice :					
<i>Exploitation</i>		69 984	218 568		
<i>Financières</i>					
<i>Exceptionnelles</i>					

Notes sur le bilan

Dettes

Etat des dettes

Le total des dettes à la clôture de l'exercice s'élève à 6 032 298 euros et le classement détaillé par échéance s'établit comme suit :

	Montant brut	Echéances à moins d'un an	Echéances à plus d'un an	Echéances à plus de 5 ans
<i>Emprunts obligataires convertibles (*)</i>				
<i>Autres emprunts obligataires (*)</i>				
<i>Emprunts (*) et dettes auprès des établissements de crédit dont :</i>				
- à 1 an au maximum à l'origine	546 359	546 359		
- à plus de 1 an à l'origine	4 020 928	214 191	1 807 025	1 999 712
<i>Emprunts et dettes financières divers (*) (</i>	79 749	6 503	16 645	56 601
<i>Dettes fournisseurs et comptes rattachés</i>	388 790	388 790		
<i>Dettes fiscales et sociales</i>	718 590	718 590		
<i>Dettes sur immobilisations et comptes rattachés</i>	6 102	6 102		
<i>Autres dettes (**)</i>	27 549	27 549		
<i>Produits constatés d'avance</i>	244 231	244 231		
Total	6 032 298	2 152 314	1 823 671	2 056 313
<i>(*) Emprunts souscrits en cours d'exercice</i>	990 693			
<i>(*) Emprunts remboursés sur l'exercice</i>	252 909			
<i>(**) Dont envers les associés</i>				

Notes sur le bilan

Charges à payer

	Montant
<i>FOURNISSEURS FACT NON PARVENUES</i>	290 458
<i>DETTES PROVIS. PR CONGES A PAYER</i>	108 266
<i>PERSONNEL - AUTRES CHARGES A PAYER</i>	57 265
<i>PERSONNEL-IJSS OU PRIME A VERSER</i>	2 944
<i>PERSONNEL-PROV PRIME PRECARITE</i>	1 949
<i>RAPPEL DE SALAIRES CAP</i>	22 947
<i>CHARGES SOCIALES S/CONGES A PAYER</i>	82 781
<i>CHARGES SOCIALES - CHARGES A PAYER</i>	23 318
<i>CHARGES SOCIALES-PRIME PRECARITE</i>	779
<i>ETAT - AUTRES CHARGES A PAYER</i>	37 278
<i>ETAT-CHARGES S/PRIME PRECARITE</i>	253
<i>DIVERS - CHARGES A PAYER</i>	6 781
Total	635 018

Comptes de régularisation

Charges constatées d'avance

	Charges d'exploitation	Charges Financières	Charges Exceptionnelles
<i>SIEGE</i>	1 010		
<i>RESTAURANT</i>	1 000		
<i>ETABLISSEMENT DE SANTE</i>	63 272		
<i>CENTRES DE VACANCES</i>	11 902		
Total	77 185		

Produits constatés d'avance

	Produits d'exploitation	Produits Financiers	Produits Exceptionnels
<i>SIEGE</i>	744		
<i>DONS ET SECOURS</i>	150		
<i>CENTRES DE VACANCES</i>	4 618		
<i>ETABLISSEMENT DE SANTE</i>	238 719		
Total	244 231		

COMPARATIF BUDGET RÉALISÉ

ANNÉE 2022

CHARGES	Prévisionnel	Réalisé	Ecart
INTITULES	2022	2022	
Achats	442 356	524 177	81 821
Charges Externes	2 933 391	3 486 817	553 426
Dons aux Adhérents	72 407	58 311	-14 096
Dons Divers	0	20	20
Impôts , Taxes et Assimilés	411 605	417 431	5 826
Salaires et Traitements	2 353 408	2 607 874	254 466
Charges Sociales	942 219	1 011 362	69 143
Dotations aux amortissements des immos	980 359	1 022 126	41 767
Dotations aux prov. dépréc. actif circulant		19 267	19 267
Dotations aux Prov. Risques et Charges	149 146	214 984	65 838
Autres Charges	16 257	17 842	1 585
TOTAL CHARGES D'EXPLOITATION	8 301 148	9 380 211	1 079 063
Coût des MAD payé	894 158	804 971	-89 187
TOTAL	894 158	804 971	-89 187
Intérêts et Charges Assimilés	59 991	58 080	-1 911
Charges Nettes s/cessions Valeurs Mobilières		0	0
Dotations aux Provisions		14 641	14 641
TOTAL CHARGES FINANCIERES	59 991	72 721	12 730
Charges Exceptionnelles (gestion)		86 772	86 772
Charges Exceptionnelles (capital)		31 754	31 754
Dotations Exceptionnelles Amort. et Provisions			0
TOTAL CHARGES EXCEPTIONNELLES	0	118 526	118 526
Fonds dédiés	-93 698	11 354	105 052
Impôts sur les bénéfices	158	165	7
EXCEDENT	5 297	117 659	112 362
TOTAL GENERAL	9 167 053	10 505 607	1 338 554

PRODUITS	Prévisionnel	Réalisé	Ecart
INITULES	2022	2022	
Produits de Fonctionnement	6 259 697	7 092 267	832 570
Rembours. d'avance sur séjours et repas			0
Cotisations Adhérents	973 038	1 012 609	39 571
Subventions de Fonctionnement	413 643	725 919	312 276
Cotisations et Dons Bienfaiteurs	125 237	19 280	-105 957
Reprise sur Provisions	167 607	235 576	67 969
Autres Produits	0	415	415
TOTAL PRODUITS DE FONCTIONNEMENT	7 939 222	9 086 066	1 146 844
Remb. des MAD reçu	894 158	804 971	-89 187
TOTAL	894 158	804 971	-89 187
Autres Intérêts et Produits Assimilés	11 109	10 374	-735
Produits Nets s/cessions Valeurs Mobilières	0	0	0
Reprise sur provisions		0	0
TOTAL PRODUITS FINANCIERS	11 109	10 374	-735
Produits sur opération de gestion	11 880	15 232	3 352
Produits sur opération en capital	181 486	225 109	43 624
Reprise sur provisions	0	0	0
Reprise sur prov. Dép. Actif Circulant			0
TOTAL PRODUITS EXCEPTIONNELS	193 366	240 341	46 976
Transfert de Charges de Fonctionnement	129 199	363 855	234 656
TOTAL TRANSFERT DES CHARGES	129 199	363 855	234 656
DEFICIT			0
TOTAL GENERAL	9 167 053	10 505 607	1 338 554

COMPTES BUDGÉTAIRES PRÉVISIONNELS

ANNÉES 2023 & 2024

CHARGES	Réalisé	Prévisionnel	Prévisionnel
INTITULES	2022	2023	2024
Achats	524 177	526 436	536 965
Charges Externes	3 486 817	3 566 738	3 638 073
Dons aux Adhérents	58 311	59 478	60 668
Dons Divers	20	0	0
Impôts , Taxes et Assimilés	417 431	425 780	434 296
Salaires et Traitements	2 607 874	2 667 332	2 720 679
Charges Sociales	1 011 362	1 032 378	1 053 026
Dotations aux amortissements des immos	1 022 126	1 043 444	1 064 313
Dotations aux prov. dépréc. actif circulant	19 267		0
Dotations aux Prov. Risques et Charges	214 984	150 000	153 000
Autres Charges	17 842		0
TOTAL CHARGES D'EXPLOITATION	9 380 211	9 471 586	9 661 018
Coût des MAD payé	804 971	821 070	837 491
TOTAL	804 971	821 070	837 491
Intérêts et Charges Assimilés	58 080	69 240	70 625
Charges Nettes s/cessions Valeurs Mobilières	0		
Dotations aux Provisions	14 641		
TOTAL CHARGES FINANCIERES	72 721	69 240	70 625
Charges Exceptionnelles (gestion)	86 772		
Charges Exceptionnelles (capital)	31 754		
Dotations Exceptionnelles Amort. et Provisions	0		
TOTAL CHARGES EXCEPTIONNELLES	118 526	0	0
Fonds dédiés	11 354		0
Impôts sur les bénéfices	165	168	171
EXCEDENT	117 659	99 142	101 125
TOTAL GENERAL	10 505 607	10 461 206	10 670 430

PRODUITS	Réalisé	Prévisionnel	Prévisionnel
INTITULES	2022	2023	2024
Produits de Fonctionnement	7 092 267	7 182 547	7 326 198
Rembours. d'avance sur séjours et repas	0		0
Cotisations Adhérents	1 012 609	1 032 861	1 053 518
Subventions de Fonctionnement	725 919	680 642	694 255
Cotisations et Dons Bienfaiteurs	19 280	18 207	18 571
Reprise sur Provisions	235 576	141 339	144 166
Autres Produits	415	0	0
TOTAL PRODUITS DE FONCTIONNEMENT	9 086 066	9 055 596	9 236 708
Remb. des MAD reçu	804 971	821 070	837 491
TOTAL	804 971	821 070	837 491
Autres Intérêts et Produits Assimilés	10 374	10 578	10 790
Produits Nets s/cessions Valeurs Mobilières	0	0	0
Reprise sur provisions	0		
TOTAL PRODUITS FINANCIERS	10 374	10 578	10 790
Produits sur opération de gestion	15 232		0
Produits sur opération en capital	225 109	210 005	214 205
Reprise sur provisions	0	0	0
Reprise sur prov. Dép. Actif Circulant	0		
TOTAL PRODUITS EXCEPTIONNELS	240 341	210 005	214 205
Transfert de Charges de Fonctionnement	363 855	363 957	371 236
TOTAL TRANSFERT DES CHARGES	363 855	363 957	371 236
DEFICIT			
TOTAL GENERAL	10 505 607	10 461 206	10 670 430

RAPPORT SPÉCIAL & RAPPORT DES COMPTES ANNUELS 2022

DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

RAPPORT SPECIAL DU COMMISSAIRE AUX COMPTES SUR LES CONVENTIONS REGLEMENTEES ASSEMBLEE GENERALE D'APPROBATION DES COMPTES DE L'EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2022



KAUFMANN & ASSOCIÉS

8, Avenue Bertie Albrecht

75008 PARIS

Tél. : 01.45.62.01.17

Fax : 01.45.62.01.18

e-mail : ekaufmann@k-a.fr

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre association nous vous présentons notre rapport sur les conventions règlementées.

Il nous appartient de vous communiquer, sur la base des informations qui nous ont été données, les caractéristiques et les modalités des conventions dont nous avons été avisé ou que nous aurions découvertes à l'occasion de notre mission, sans avoir à nous prononcer sur leur utilité et leur bien-fondé ni à rechercher l'existence d'autres conventions. Il vous appartient, selon les termes de l'article R. 612-6 du code de commerce, d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion de ces conventions en vue de leur approbation.

Nous avons mis en œuvre les diligences que nous avons estimé nécessaires au regard de la doctrine professionnelle relative à cette mission.

Conventions soumises à l'approbation de l'Assemblée Générale

Nous vous informons qu'il ne nous a été donné avis d'aucune convention intervenue au cours de l'exercice écoulé à soumettre à l'approbation de l'assemblée générale en application des dispositions de l'article L. 612-5 du code de commerce.

Fait à Paris, le 3 mai 2023

KAUFMANN & ASSOCIÉS

Représentée par

Signé électroniquement le 03/05/2023 par
Emmanuel Kaufmann

Emmanuel KAUFMANN

Emmanuel KAUFMANN

Associé

**RAPPORT DU COMMISSAIRE AUX COMPTES
SUR LES COMPTES ANNUELS
EXERCICE CLOS LE 31 DECEMBRE 2022**



KAUFMANN & ASSOCIÉS
8, Avenue Bertie Albrecht
75008 PARIS
Tél. : 01.45.62.01.17
Fax : 01.45.62.01.18
e-mail : ekaufmann@k-a.fr

A l'assemblée générale de l'association A.N.A.S.,

I.Opinion

En exécution de la mission qui nous a été confiée par votre assemblée générale, nous avons effectué l'audit des comptes annuels de l'association A.N.A.S. relatifs à l'exercice clos le 31 décembre 2022, tels qu'ils sont joints au présent rapport.

Nous certifions que les comptes annuels sont, au regard des règles et principes comptables français, réguliers et sincères et donnent une image fidèle du résultat des opérations de l'exercice écoulé ainsi que de la situation financière et du patrimoine de l'association à la fin de cet exercice.

II.Fondement de l'opinion

Référentiel d'audit

Nous avons effectué notre audit selon les normes d'exercice professionnel applicables en France. Nous estimons que les éléments que nous avons collectés sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion. Les responsabilités qui nous incombent en vertu de ces normes sont indiquées dans la partie «Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels» du présent rapport.

Indépendance

Nous avons réalisé notre mission d'audit dans le respect des règles d'indépendance prévues par le code de commerce et par le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes, sur la période du 1er janvier 2022 à la date d'émission de notre rapport.

Observation

Sans remettre en cause l'opinion exprimée ci-dessus, nous attirons votre attention sur les mentions figurant à la page 30 de l'annexe des comptes au paragraphe « Faits caractéristiques de l'exercice » concernant notamment :

- les procédures en cours (centre des Moutiers) ;
- la dépréciation des immobilisations (piscine des Moutiers).

III. Justification des appréciations

En application des dispositions des articles L.823-9 et R.823-7 du code de commerce relatives à la justification de nos appréciations, nous portons à votre connaissance les appréciations suivantes qui, selon notre jugement professionnel, ont été les plus importantes pour l'audit des comptes annuels de l'exercice.

Les appréciations ainsi portées s'inscrivent dans le contexte de l'audit des comptes annuels pris dans leur ensemble et de la formation de notre opinion exprimée ci-avant. Nous n'exprimons pas d'opinion sur des éléments de ces comptes annuels pris isolément.

IV. Vérification spécifiques

Nous avons également procédé, conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, aux vérifications spécifiques prévues par les textes légaux et réglementaires.

Nous n'avons pas d'observation à formuler sur la sincérité et la concordance avec les comptes annuels des informations données dans le rapport de gestion du président et dans les autres documents sur la situation financière et les comptes annuels adressés à l'assemblée générale.

V. Responsabilités de la direction et des personnes constituant le gouvernement d'entreprise relatives aux comptes annuels

Il appartient à la direction d'établir des comptes annuels présentant une image fidèle conformément aux règles et principes comptables français ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement de comptes annuels ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Lors de l'établissement des comptes annuels, il incombe à la direction d'évaluer la capacité de l'association à poursuivre son exploitation, de présenter dans ces comptes, le cas échéant, les informations nécessaires relatives à la continuité d'exploitation et d'appliquer la convention comptable de continuité d'exploitation, sauf s'il est prévu de liquider l'association ou de cesser son activité.

Les comptes annuels ont été arrêtés par le Conseil d'Administration.

VI. Responsabilités du commissaire aux comptes relatives à l'audit des comptes annuels

Il nous appartient d'établir un rapport sur les comptes annuels. Notre objectif est d'obtenir l'assurance raisonnable que les comptes annuels pris dans leur ensemble ne comportent pas d'anomalies significatives. L'assurance raisonnable correspond à un niveau élevé d'assurance, sans toutefois garantir qu'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel permet de systématiquement détecter toute anomalie significative. Les anomalies peuvent provenir de fraudes ou résulter d'erreurs et sont considérées comme significatives lorsque l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles puissent, prises individuellement ou en cumulé, influencer les décisions économiques que les utilisateurs des comptes prennent en se fondant sur ceux-ci.

Comme précisé par l'article L.823-10-1 du code de commerce, notre mission de certification des comptes ne consiste pas à garantir la viabilité ou la qualité de la gestion de votre association.

Dans le cadre d'un audit réalisé conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France, le commissaire aux comptes exerce son jugement professionnel tout au long de cet audit. En outre :

- il identifie et évalue les risques que les comptes annuels comportent des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs, définit et met en œuvre des procédures d'audit face à ces risques, et recueille des éléments qu'il estime suffisants et appropriés pour fonder son opinion. Le risque de non-détection d'une anomalie significative provenant d'une fraude est plus élevé que celui d'une anomalie significative résultant d'une erreur, car la fraude peut impliquer la collusion, la falsification, les omissions volontaires, les fausses déclarations ou le contournement du contrôle interne ;
- il prend connaissance du contrôle interne pertinent pour l'audit afin de définir des procédures d'audit appropriées en la circonstance, et non dans le but d'exprimer une opinion sur l'efficacité du contrôle interne ;
- il apprécie le caractère approprié des méthodes comptables retenues et le caractère raisonnable des estimations comptables faites par la direction, ainsi que les informations les concernant fournies dans les comptes annuels ;

- il apprécie le caractère approprié de l'application par la direction de la convention comptable de continuité d'exploitation et, selon les éléments collectés, l'existence ou non d'une incertitude significative liée à des événements ou à des circonstances susceptibles de mettre en cause la capacité de la association à poursuivre son exploitation. Cette appréciation s'appuie sur les éléments collectés jusqu'à la date de son rapport, étant toutefois rappelé que des circonstances ou événements ultérieurs pourraient mettre en cause la continuité d'exploitation. S'il conclut à l'existence d'une incertitude significative, il attire l'attention des lecteurs de son rapport sur les informations fournies dans les comptes annuels au sujet de cette incertitude ou, si ces informations ne sont pas fournies ou ne sont pas pertinentes, il formule une certification avec réserve ou un refus de certifier ;
- il apprécie la présentation d'ensemble des comptes annuels et évalue si les comptes annuels reflètent les opérations et événements sous-jacents de manière à en donner une image fidèle.

Fait à Paris, le 3 mai 2023

KAUFMANN & ASSOCIÉS

Représentée par

Signé électroniquement le 03/05/2023 par
Emmanuel Kaufmann

Emmanuel KAUFMANN

Emmanuel KAUFMANN

Associé

TEXTE DES RÉSOLUTIONS

ADOPTÉ PAR LE CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 02 AU 04 MAI 2023

PREMIÈRE RÉSOLUTION

Approbation des comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2022

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 2022, 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 2022, tels qu'ils lui ont été présentés, ainsi que les opérations traduites dans ces comptes.

DEUXIÈME RÉSOLUTION

L'assemblée générale décide d'affecter le résultat de l'exercice s'élevant à **+ 84 444 euros** comme suit :

Origine

Résultat de l'exercice :	+ 84 444 euros
Report à nouveau :	0
Total à affecter :	+ 84 444 euros

Affectation :

1/10ème du résultat 2022 en fonds statutaires :	+ 8 444 euros
Le solde en fonds associatifs sans droit de reprise :	+ 76 000 euros

TROISIÈME RÉSOLUTION

Vote du montant et de la répartition des cotisations 2024

L'assemblée générale, après avoir pris connaissance du montant et de la répartition des cotisations 2023, 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.

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

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.

