

# RAPPORT MORAL 2020-2021

Ce rapport moral rend compte aux adhérent·e·s de la politique de l'association Concordia, menée par le Conseil d'Administration, la structure salariée, les adhérent·e·s et les bénévoles, depuis la précédente Assemblée Générale, en septembre 2020. Il est soumis au vote de la présente assemblée pour valider l'action du Conseil d'Administration, dans le cadre du mandat qui lui a été confié en septembre 2020.

En raison de la crise sanitaire, des décisions gouvernementales et de la volonté du Conseil d'Administration de maintenir une dynamique collective, le Conseil d'Administration a souhaité organiser cette Assemblée générale en 2 temps.

Un temps en mai 2021 afin de procéder aux votes du rapport moral, du rapport financier et du budget prévisionnel. Ces votes permettront ainsi de répondre aux exigences administratives. Au vu des restrictions, cette Assemblée Générale se tiendra en format dématérialisé.

Afin de maintenir une vie associative "réelle", le Conseil d'Administration organisera un deuxième temps d'Assemblée Générale en octobre 2021 qui sera l'occasion d'échanger sur le texte d'orientation et d'élire les nouveaux membres du Conseil d'Administration. Par conséquent, les mandats des administrateur·rice·s prendront fin lors de ce deuxième temps.

Ce contexte politique et sanitaire a impacté le fonctionnement de l'association à de nombreux niveaux et sur de nombreux aspects mais n'a en rien entaché la volonté de défendre les idéaux et valeurs de l'association.

## 1. INSTANCES ÉLUES

### Renouvellement du Conseil d'Administration :

Lors de l'Assemblée Générale Ordinaire de septembre 2020, 5 bénévoles ont été élu·e·s au Conseil d'Administration pour une durée de 3 ans : Aude BIRCHEN-COMBESCURE, Florent CHANCEL, Elsa DAHAN (réélue), Hugo JANSEM et Pierre-Hoël LEMAIRE (réélu). A l'issue de l'AG 2020, le Conseil d'Administration comptait ainsi 12 administrateur·rice·s.

En raison de la situation qui entrave les déplacements, le Conseil d'Administration souhaite que les élu·e·s en fin de mandat voient leur mandat prolongé de quelques mois d'ici au mois d'octobre, lors du deuxième temps d'Assemblée générale qui se tiendra en "présentiel". Ainsi, après l'Assemblée Générale de septembre 2020, le Conseil d'Administration est constitué de :

- Aude BIRCHEN-COMBESCURE élue en septembre 2020
- Benoît CHABOUD-MOLLARD en fin de mandat
- Stéphanie CHABAUD réélue en juin 2019
- Florent CHANCEL élu en septembre 2020
- Elsa DAHAN réélue en septembre 2020
- Gilles ESSUMAN en fin de mandat
- Laure VALENCE GELOSI élue en juin 2019
- Hugo JANSEM élu en septembre 2020
- Pierre-Hoël LEMAIRE réélu en septembre 20

- Adnan MUZAFFAR en fin de mandat
- Sinan SLEIMAN HAIDAR en fin de mandat

- Francisco SILVA DEL POZO élu en juin 2019

Ainsi 4 femmes et 8 hommes, âgé-e-s de 23 à 43 ans composent le CA. Le Conseil d'Administration pouvant compter officiellement 12 à 15 membres, 3 postes d'administrateur-riche-s sont vacants au jour de l'AG de mai 2021.

#### Renouvellement du Bureau :

Lors de la première réunion du Conseil d'Administration de septembre 2020 et conformément aux statuts de l'association, les membres du Bureau sont élu-e-s chaque année. Ainsi, les administrateur-riche-s élu-e-s au Bureau sont : Stéphanie CHABAUD Trésorière, Benoît CHABOUD-MOLLARD Secrétaire, Elsa DAHAN Présidente, Pierre-Hoël LEMAIRE Vice-Président et SLEIMAN HAIDAR Sinan Vice-Trésorier.

#### Réunions du Conseil d'Administration :

Ainsi, le Conseil d'Administration s'est réuni 5 fois depuis la dernière Assemblée Générale :

- en octobre : un groupe au siège national (à Paris) et un groupe avec la délégation Midi-Pyrénées à Toulouse)
- en novembre pour une réunion en visioconférence
- en décembre pour une réunion en visioconférence
- en février à Rennes pour échange avec la délégation Bretagne
- en avril en visioconférence

Le Conseil d'Administration est garant de la mise en œuvre des orientations prises en Assemblée Générale. Les temps de réunion sont donc l'occasion de travailler sur des sujets d'actualité comme des sujets de fonds et de permettre une mise en œuvre de du projet associatif et politique.

Ainsi, la réunion d'octobre 2020 a été l'occasion de rencontrer les membres salarié-e-s, volontaires et bénévoles de la délégation Midi-Pyrénées et celle de février 2021 de rencontrer les membres salarié-e-s, volontaires et bénévoles de la délégation Bretagne. Ces temps d'échanges permettent aux administrateur-riche-s bénévoles de mieux connaître et appréhender les réalités rencontrées par les équipes salariées et volontaires, d'aborder des questionnements liés à des développements ou prises de position stratégiques et de long terme.

Le Conseil d'Administration regrette de ne pas avoir pu se déplacer plus souvent.

#### Réunions du Bureau :

Le Bureau s'est réuni 3 fois en novembre 2020, janvier et mars 2021 en réunion physique (siège national, Paris). Le Bureau a pour fonction de traiter des questions nécessitant des prises de décision rapides telles que les ressources humaines ou les finances de l'association. De nombreux échanges mails ont par ailleurs permis de garder des liens et échanges réguliers.

Tous les comptes-rendus de ces réunions peuvent être envoyés aux adhérent-e-s, s'il-elle-s le souhaitent et à leur demande, afin de se tenir au courant de l'évolution des actions et des prises de décisions au sein de cette instance.

## 2. VIE ASSOCIATIVE

Présente dans plusieurs régions de France, impliquée et investie dans des réseaux nationaux et internationaux, Concordia souhaite permettre la mobilisation par et pour les bénévoles aux niveaux local, national et international. Des temps d'actions et de réflexions collectives sont donc indispensables et permettent de faire vivre pleinement notre projet associatif.

### Réunions nationales :

La situation économique à l'automne 2019 assez fragile et la situation sanitaire de mars 2020 n'avaient pas permis d'organiser de Réunion Multi-Collèges (RMC) réunissant élu-e-s, salarié-e-s et membres de la FDF (formation de formateur.rice.s). Le Conseil d'Administration a souhaité de fait, préparer l'organisation d'une telle réunion pour mars 2021. Au cours de l'été 2020 et suite à des remontées d'informations, il a été mis en avant la nécessité de travailler la problématique de la prévention des violences sexuelles et sexistes. En accord avec les déléguées du personnel, ce sujet a aussi été mis dans le plan de formation pluriannuel.

La RMC a semblé être le format de réunion le plus adapté pour initier une démarche collective et transversale au sein de l'Association. Ainsi, des intervenant-e-s spécifiques ont été identifié-e-s pour accompagner cette démarche. Malheureusement, en raison de la taille du groupe de participant-e-s à la RMC et du contexte sanitaire avec l'annonce d'un reconfinement, le Conseil d'Administration a reporté l'organisation de la RMC pour l'automne 2021.

A ce sujet, notons que plusieurs DRJSCS (Ile-de-France, Nouvelle Aquitaine) ont lancé des formations sur ce sujet auxquelles plusieurs salarié-e-s ont participé.

### Comité stratégique :

Concordia, en évolution permanente, souhaite adapter son fonctionnement. En 2017, l'association a mis en place un groupe de travail, la Commission Finances et Développement Territorial (CFDT), créée dans le but de mener des réflexions sur le modèle économique de la structure, sur les financements privés, sur la tarification des différentes activités et sur le développement de ses activités, au regard des réformes territoriales.

En parallèle, la gouvernance de l'association, la place des bénévoles et leur légitimité sont régulièrement des sujets de discussions et d'interrogations. En effet, les pratiques d'engagement bénévole ont évolué et le nombre de volontaires a considérablement augmenté. Suite aux travaux menés grâce au FEJ (Fonds d'Expérimentation pour la Jeunesse), la Commission Nouvelles Gouvernances, créée lors du weekend de Vie Associative Nationale en 2017 a poursuivi ses réflexions. Lors de la Réunion Multi-Collège de février 2019, il a été proposé la création d'une instance ayant vocation à travailler à la fois sur les sujets évoqués par la Commission Finances et Développement Territorial et sur les sujets de la Commission Nouvelles Gouvernances : « le Comité Stratégique ».

Lors de l'Assemblée Générale 2019 et suite aux échanges en plénière, il a été inscrit une motion au procès-verbal pour la « mise en place d'un comité stratégique nouvelle gouvernance ». Une note précisant les contours de cette instance a été rédigée. La composition de cette instance n'était pas totalement définie mais la volonté qu'elle soit paritaire était déjà exprimée. Afin d'avoir un nombre assez important de participant-e-s tout en permettant des échanges fluides, il a été proposé qu'elle soit composée de 10 personnes : 5 élu-e-s et 5 salarié-e-s, représentant 5 « collèges », à savoir :

- La Direction nationale
- Le Secteur international
- Les Délégué-e-s et Responsables régionaux-ales
- Les Chargé-e-s de développement, de mission et assimilé-e-s
- Les Fonctions supports.

Par ailleurs, l'association a exprimé le souhait de travailler sur la question de la sociocratie. Ainsi, les salarié-e-s ont participé à une formation à l'automne 2019 ayant permis « l'élection sans candidat-e-s » de 4 représentant-e-s des salarié-e-s au Comité stratégique sur les 5 initialement prévu-e-s, le collègue « secteur international » étant resté sans représentant-e.

Étaient donc membres lors des débuts des travaux du comité stratégique : Stéphanie Chabaud, Benoît Chaboud-Mollard, Guillemette Champ, Elsa Dahan, Thierry Keller, Marco Paoli, Aurélie Personne, Bernard Arthur Reynaud et Youenn Rouméas-Noël.

Ce comité s'est réuni 3 fois entre l'Assemblée Générale 2019 et mars 2020. Il a eu pour projet de travailler à trouver une structure pour accompagner à la mise en place de cette nouvelle gouvernance et à en préparer le cahier des charges. L'idée étant que ce groupe soit constitué le temps de cette mission mais ne perdure pas nécessairement. Suite au confinement de mars, avril et mai 2020, et en raison de la mise en place du comité de veille et de décision (réunissant les membres du bureau, de la CPP et de salarié-e-s volontaires), ce groupe ne s'est plus réuni.

Depuis, plusieurs personnes ne sont plus présentes dans les effectifs de l'Association, à savoir Aurélie Personne qui n'est plus en poste et Bernard Arthur Reynaud et Youenn Rouméas-Noël QUI ne sont plus élus. Par ailleurs, le comité stratégique a eu des difficultés à retrouver une logique de fonctionnement. A l'occasion d'un DLA 5(Dispositif Local d'Accompagnement) mené en délégation Normandie Maine, des réflexions sont en cours avec le cabinet qui a accompagné la démarche.

### 3. ENGAGEMENTS POLITIQUES

Concordia est une association apaisante mais, de fait, de par son objet et son projet, est impliquée au quotidien dans la vie de la cité en portant des valeurs et des actions engagées. Concordia a donc un objet politique.

L'association doit composer avec la complexité du monde et ses turpitudes : organisation mouvante des pouvoirs publics, interlocuteur.trice-s multiples et diversifié-e-s, événements mondiaux (telle une pandémie), choix politiques des institutions internationales, nationales et locales en lien avec l'organisation et l'activité de l'association, évolutions du climat social et économique, médiatique et politique, transformation du climat et ses impacts sur les écosystèmes et la biodiversité... Si Concordia et toutes ses composantes tentent de faire au mieux pour porter son Projet associatif dans ce paysage, ce dernier a forcément des influences sur l'association, sur lesquelles nous avons plus ou moins de prise. En plus d'enthousiasme et d'engagement, nous avons besoin de lucidité et de compréhension de ce qui se joue autour de nous. Cela n'empêche pas de conserver nos visions d'utopies...

#### Projet associatif :

Suite à un travail important et long, Concordia a présenté aux adhérent-e-s, lors de l'AG 2018, un Projet associatif qui a été adopté dans ses grandes lignes. Ce texte devait faire l'objet d'un "crash-test" auprès de partenaires (élu-e-s, associations, bailleurs et partenaires institutionnels) afin d'enrichir éventuellement ce texte pour une validation définitive à l'Assemblée Générale 2019. Manquant de retours quant à cette mise en œuvre, ce crash test devait être poursuivi mais l'épidémie de Covid-19 a rendu ce travail très difficile. Il est proposé de valider ce projet associatif dont le contenu est à la hauteur de son objet. Il sera envisageable dans les prochaines années, si cela était le choix et la volonté des adhérent.e-s, de le modifier.

#### Texte d'orientation :

Le Conseil d'Administration avait à cœur de profiter de l'Assemblée Générale 2020 pour proposer un nouveau texte d'orientation. Ce texte devait faire l'objet d'ateliers et d'échanges lors de cet événement. En raison du contexte sanitaire et de la durée de l'Assemblée Générale 2020, le Conseil

d'Administration a fait le choix d'attendre la prochaine assemblée générale pour proposer un nouveau Texte d'orientation. En raison des contraintes d'organisation de cette Assemblée, il est prévu un travail sur le texte d'orientation entre courant juin-juillet pour des contributions et de proposer un nouveau texte pour l'Assemblée Générale d'octobre 2021 que le Conseil d'Administration souhaite pouvoir faire en présentiel.

#### Service National Universel :

L'association travaille depuis de nombreuses années à la mise en place de projets de volontariat de Service Civique et de Corps Européen de Solidarité (anciennement Service Volontaire Européen). Suite à de nombreux échanges et temps de travail au sein de l'équipe salariée et lors de réunions nationales, Concordia a fait le choix de ne pas participer à la mise en place du SNU qui ne correspond pas aux valeurs d'engagement volontaire que nous souhaitons défendre au quotidien. Malgré des sollicitations de partenaires, Concordia a continué de tenir sa position tout au long des années écoulées 2020 et 2021. L'association continue à œuvrer pour et à la mise en place de projets de volontariats en adéquation avec ses valeurs.

Afin d'affirmer dans l'espace public ce positionnement, il a été convenu, lorsque des collectifs locaux existent, de rejoindre le mouvement "NON AU SNU". Le CA est aussi en discussion avec le collectif national "Non au SNU" pour le rejoindre".

#### Niveau de salaire :

Le Conseil d'Administration a souhaité et souhaite que soit débattu la question des niveaux de salaires au sein de l'association, notamment les salaires les plus bas. Afin de mener ce travail à la fois de réflexion et de mise en œuvre, une méthode de travail sera proposée et élaborée conjointement entre le Conseil d'Administration, le Conseil Social et Économique (CSE) et éventuellement le Comité Stratégique dans une logique de ne pas limiter ce débat à un échange proche d'une négociation salariale mais dans une démarche plus transversale et politique.

Par ailleurs, un avenant à la convention collective ECLAT (anciennement dénommée "animation") relative au système de rémunération va faire évoluer de manière significative la manière dont est traitée la paie. L'essentiel des dispositions entrera en vigueur le 1er janvier 2022. D'ici là, les instances devront se former pour mieux saisir les enjeux d'une évolution qui s'annonce importante.

#### Les sujets d'actualité qui ont fait l'objet de débats :

Même si le Conseil d'Administration s'est peu réuni et malheureusement surtout en distanciel, de nombreux sujets liés à l'actualité ont animé les échanges au sein de l'instance élue, aussi bien au cours des réunions que par mails.

L'épidémie de Covid-19 a engendré des choix que nous considérons pour certains plus politiques que sanitaires. Ceci sur fond de crise démocratique et sociale. Le Covid-19 a propulsé le télétravail comme nouveau mode de fonctionnement. Ce mode nous a posé question à de nombreuses reprises, certes nous pourrions considérer que le télétravail par certains aspects peut diminuer l'émission de gaz à effet de serre mais nous alertons sur le tout dématérialisé et l'impact du stockage de données qui nécessite aussi beaucoup d'énergie électrique, dont l'utilisation et l'exploitation ne sont pas neutres. Par ailleurs, le télétravail peut provoquer une forme d'isolement social qui nous alerte tou.te.s. A ceci s'ajoutent les "gestes barrières" qui impliquent de la distanciation physique et de fait sociale. Nous ne pouvons que déplorer cette situation qui génère stress et isolement pour tou.te.s : jeunes et moins jeunes. Cette ambiance génère de la peur voir de l'angoisse à rencontrer et échanger avec "l'autre" qui deviendrait un potentiel danger. Nous qui prônons la libre circulation des idées et des personnes vivons mal cette situation.

Soucieux que le télétravail ne mette pas en difficultés des salarié.e-s ou volontaires vivant avec difficultés ces incitations et parfois injonctions politiques, le Conseil d'Administration a souhaité que

soient mises en place des rotations dans les locaux de l'association permettant à tou-te-s de s'organiser pour que cette période soit possiblement moins difficile à gérer.

La "fermeture des frontières" ou la difficulté à sortir de "chez soi" nous désolent. Le projet associatif de Concordia est de favoriser la libre circulation des personnes. Certes cette période a mis sur le devant de la scène le débat sur notre mission : proposer à des personnes de se déplacer parfois très loin pour un chantier de 3 semaines nous alerte depuis longtemps sur l'impact écologique et cette crise a permis de travailler la question de la mobilisation des étranger.ère-s en France. Mais nous souhaitons revoir possible une liberté de circulation non entravée

Le débat sur le projet de loi "sécurité globale" qui a débuté courant octobre 2020 nous a alarmé et alerté lors de nombreux échanges. Le Conseil d'Administration a aussi régulièrement débattu de la question des violences policières et du rôle d'une association comme Concordia dans ce débat. Nous constatons que cette loi ajoute encore des contraintes et entraves à nos libertés individuelles et collectives. Enfin, le projet de loi visant à renforcer "la laïcité et conforter les principes républicains" n'a fait que renforcer ce sentiment et ce risque d'entraves régulières à nos libertés.

#### Récapitulatif des textes/tribunes signés :

Afin de répondre à un besoin de fonctionnement du Conseil d'Administration, il a été instauré une "procédure de validation" pour la signature de textes ou tribunes. Afin que Concordia soit signataire, il a été convenu qu'il serait nécessaire d'avoir au moins 6 retours de membres du CA pour une validation de la signature. De plus, il y a un accord de fait s'il y a moins de 2 objections fortes (avec la possibilité de proposer une alternative) ou accord s'il y a moins de 3 objections relatives.

Cette méthode devrait permettre la signature plus rapide de texte afin de porter la voix de l'association dans l'espace public.

Ont été signés :

- « Etats généraux de la laïcité pourquoi maintenant et pourquoi faire ? », avril 2021
- Texte unitaire écrit par le collectif "NON au SNU", décembre 2020

## 4. ENGAGEMENTS DES ADHÉRENT·E·S ET BÉNÉVOLES

### 4.1. Formations

La formation est un secteur qui implique très fortement les bénévoles en traduisant concrètement nos valeurs pour les mettre au service des activités.

#### - **La Formation de Formateur.trice-s (FdF)**

La formation des animateur-ric-e-s de chantiers est assurée chaque année par un groupe de bénévoles, qui s'implique au sein de la FdF (Formation de Formateur-ric-e-s). Depuis 2017, chaque année, 6 réunions ont lieu sur autant de week-ends pour faire le bilan du cycle précédent (en septembre) et préparer le contenu des formations d'animateur-ric-e-s (de décembre à mai) et déterminer les équipes de formation.

#### - **La Formation des Animateur-ric-e-s (FdA)**

Sur la période de ce rapport moral une seule session de FDA s'est tenue au mois d'avril 2021 à Luz-Saint-Sauveur (65). Les autres sessions auront lieu au mois de juin en amont de la saison chantiers 2021.

## - Les Formations Techniques

Les formations techniques permettent de traiter des questions de la posture de l'animateur-riche et de la transmission d'un savoir technique à un groupe de bénévoles. Elles permettent aussi de renforcer le bagage technique des animateur-eur-s. 3 sessions ont été organisées sur cette période (dont une annulée au mois d'avril 2021).

### 4.2. Les réseaux

#### - Cotravaux

L'implication de Concordia au sein du réseau du travail volontaire qu'est Cotravaux se fait à deux échelles différentes :

- ✓ Au niveau national : Marco Paoli (Délégué Général) occupe la fonction de trésorier. Anthony Crochu suit le groupe de travail "relations internationales". Jean-Baptiste Boulange a participé au groupe "volontariats". Via un Mandat porté par Cotravaux, Anthony Crochu participe au Comité Directeur de France Volontaire.
- ✓ Au niveau régional : ce sont en général les salarié-e-s de Concordia des délégations (cf. rapport d'activités) qui sont impliqué-e-s dans les associations régionales de Cotravaux.

#### - L'Alliance

Concordia s'implique largement au sein de l'Alliance des Organisations de Service Volontaire (l'Alliance) qui constitue notre principal réseau des partenaires internationaux. Lors de l'Assemblée Générale 2019, Anthony Crochu, Responsable du secteur international, est devenu Trésorier de l'Alliance pour un mandat de 2 ans. Concordia porte également la mission d'Alliance Financial Assistant (comptabilité de l'Alliance). Par ailleurs, au sein des groupes de travail, ce sont généralement des salarié-e-s qui y participent et notamment ceux du Secteur International. Des bénévoles peuvent également présent-e-s.

#### - Autres implications

##### La Maison des Volontaires :

Concordia est toujours impliquée dans le Conseil d'administration de la Maison des Volontaires (notamment le Délégué Général en tant que Président) à Paris 13ème. Jusqu'à 4 volontaires de Concordia peuvent être en résidence à la Maison des Volontaires.

##### ENERCOOP :

Concordia continue de choisir Enercoop comme fournisseur d'énergie pour apporter son soutien au développement des énergies renouvelables.

##### CRESS IDF :

L'association adhère à la CRESS Île-de-France, dans le cadre du développement du projet ESS Team (anciennement JAESS ou Jeunes Ambassadeurs et Ambassadrices de l'Économie Sociale et Solidaire). Cela fait également écho à la volonté de l'association de se rapprocher de manière plus générale des instances représentatives de l'ESS.

##### Réseau éducation sans frontières – Somme :

La délégation Picardie a accueilli au cours de la saison de chantier 2020, comme au cours de la saison 2019, des jeunes du réseau éducation sans frontière qui est ainsi adhérent à l'association. La

délégation Picardie-Nord-Pas-de-Calais a donc souhaité adhérer au réseau en retour, après accord du Conseil d'Administration.

## 5. CONDUITE DE L'ACTION

### 5.1 Ressources humaines

#### - Equipe salariée

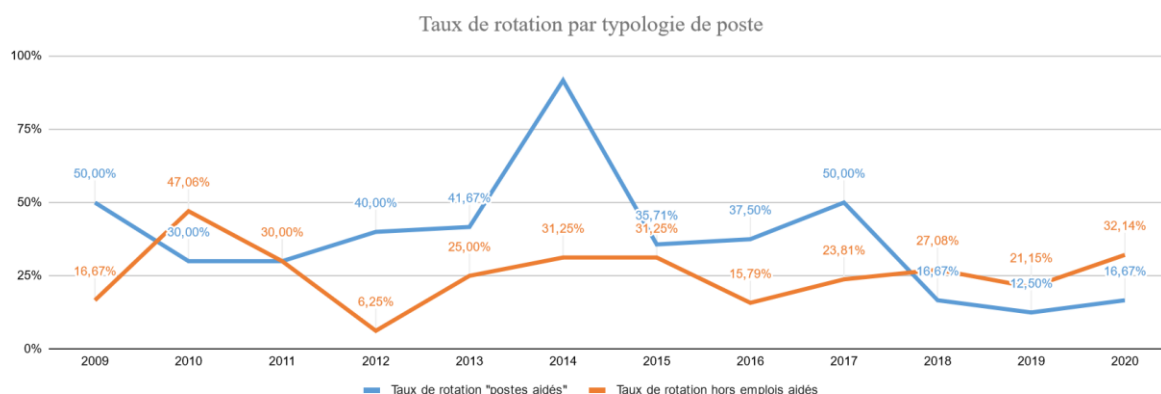
À la date de cette Assemblée Générale, l'équipe permanente salariée de Concordia est constituée de 35 salarié-e-s (32 salarié-e-s en CDI et 3 salarié-e-s en CDD de 6 mois et plus). Elle est répartie sur différents lieux de travail, à savoir le siège et 11 délégations régionales. Nous avons par ailleurs eu recours à l'embauche de 48 salarié-e-s saisonnier-ère-s en 2020 (soit 3,83 ETP) pour mettre en place nos actions, notamment les chantiers internationaux. Il-elle-s représentaient 139 contrats (soit 7,48 ETP) en 2019.

#### Rotation de l'emploi :

Suivre cet indicateur permet d'objectiver le turn-over au sein de l'équipe permanente. Il est à noter que les effectifs pris en compte ne concernent que les contrats à durée indéterminée. La période de référence est différente de la période du rapport moral, en effet nous faisons le suivi de ces données sur des années civiles.

Le taux de rotation a augmenté d'environ 10 % entre 2019 et 2020, passant de 20 % à 30,65 % avec un (petit) accroissement de l'équipe salariée passant de 30 postes en CDI au 01/01/2019 à 31 postes au 01/01/2020. Le taux de rotation des postes aidés est quant à lui plus faible que celui des postes non aidés, et a augmenté en un an passant de 12,5 % à presque 17 %. Les postes aidés (hors FONJEP) ne représentent que 3 postes pour l'ensemble de la structure.

Comme l'année passée, le taux de rotation des postes bénéficiant d'aides à l'emploi est inférieur à celui des postes sans aides à l'emploi.



#### Mouvement du personnel :

En annexe de ce rapport, un tableau récapitule les mouvements du personnel salarié permanent depuis la dernière AG.

#### Accueil des nouveaux et nouvelles salarié-e-s



La question de l'accompagnement et de l'accueil des nouveaux·elles salarié·e·s est abordée depuis de nombreuses années, notamment par le Conseil d'Administration. Il s'agit d'avoir un temps d'échanges par téléphone, mail ou lors de rencontres formelles ou informelles présentant l'association, son fonctionnement bénévole et la vie associative. Cet accueil est détaché du temps d'accueil spécifique réalisé par les collègues lors de la prise de poste. Ce travail d'accueil a été difficile à mener depuis la précédente Assemblée Générale par les bénévoles élu·e·s, en raison du confinement et du manque de réunions physiques informelles.

## **5.2. Dialogue social**

### Élections des délégué·e·s du personnel et représentant·e·s des salarié·e·s et création du CSE :

Concordia fonctionnait jusqu'alors avec une Commission Paritaire Permanente, la CPP constituée des Délégué·e·s s du Personnel élu·e·s, de Représentant·e·s du Personnel élu·e·s et de représentant·e·s de l'employeur.

Elle était composé jusqu'en décembre 2020 de Représentantes du Personnel élues Laetitia Chevrot et Guillemette Champ, suppléante et de la Représentante du Personnel élue (Géraldine Alfred) et des représentant·e·s de l'Employeur avec le Délégué Général (Marco Paoli) et des membres du CA (Benoît Chaboud-Mollard, Elsa Dahan et Pierre-Hoël Lemaire).

La création du Comité Social et Économique (CSE) a nécessité de revoir cette instance. Nous avons donc créé en décembre 2020 cette nouvelle instance constituée de Géraldine ALFRED, Guillemette CHAMP, Méline PAIGNEAU et Estelle DUQUESNOIS pour les Délégués du Personnel et de Benoît CHABOUD-MOLLARD, Elsa DAHAN et Pierre-Hoël LEMAIRE côté employeur. Marco PAOLI (Délégué Général) est présent à l'ensemble de ces réunions.

Les réunions ont lieu sauf exception tous les 3èmes lundi de chaque mois.

## **6. CONSOLIDATION FINANCIÈRE**

L'année 2020 s'achève sur un résultat positif de 25 678€. Ce résultat reflète l'implication de l'ensemble de l'équipe bénévole, volontaires et salariée de faire vivre le projet associatif et politique de Concordia. Ce résultat reflète aussi le choix d'avoir mis pendant un temps l'équipe salariée en activité partielle ce qui a ainsi permis de « générer » plus de 220 000 € d'effet positif sur le budget.

Toutefois, cette situation reste fragile, les fonds propres de l'association sont toujours très faibles et nous dépendons toujours beaucoup de nos financeurs. Les disponibilités de l'association couvrent environ 64% de ses dettes de court terme, ce qui est une amélioration très significative comparé à l'an passé où elles ne couvraient que 8%.

Malgré le contexte, l'association a pu proposer 45 chantiers en 2020 ce qui représente un peu plus de 10 000 journées de chantier et les partenaires territoriaux sont globalement restés engagés à nos côtés en maintenant les financements. Le service civique est resté malgré la période aussi à un niveau d'activité important. Ce sont 776 mois en intermédiation qui ont été réalisés contre 1079 l'an passé. Ces chiffres montrent bien la nécessité, en plus de l'intérêt pour le projet de l'association de la diversification des activités.

### Changement de période d'exercice budgétaire :

Afin d'être mieux « calés » à la typologie saisonnière des activités de l'association, l'exercice comptable est depuis cet exercice comptable, décalé du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre.

Le rapport financier présenté lors de cette Assemblée générale fait donc état de l'activité de l'association clôturé au 30 septembre 2020 donc seulement sur 9 mois.

Le budget prévisionnel 2020-2021 a fait l'objet de nombreux ajustements en raison de l'épidémie de Covid-19 et des décisions politiques liées et reflète les activités que l'association souhaite réaliser en tenant compte des contraintes actuelles qui impactent les déplacements et la tenue des activités.

## CONCLUSION

Concordia, dans le contexte actuel, a réussi à mener ses actions, porter ses valeurs et rester mobilisé pour promouvoir ses idéaux, notre utopie et permettre un engagement riche de sens aux participant-e-s à nos actions. Ainsi, l'Association a continué de faire connaître son projet dans de nouveaux espaces, dans de nouveaux territoires et auprès de nouvelles personnes.

Dans ce contexte mouvant, parfois hostile et dans un climat empreint de tensions, l'Association doit continuer à porter son projet associatif et favoriser le développement d'actions et de projets riches de sens. Notre conviction est que la liberté de circuler et de penser est une utopie qui doit devenir réalité.

Un nouveau texte d'orientation doit être discuté et élaboré ces prochains mois pour continuer à faire vivre notre projet et porter notre message dans l'espace public, innover, proposer des espaces d'engagement à toutes et tous, et ce quel que soit le contexte national et international. Concordia doit prendre part à ces changements tout en gardant son cap et évoluer avec les réalités qui l'entourent.

La gouvernance de l'Association est aussi un enjeu qui anime l'ensemble des acteurs de Concordia. Ce défi de se réinventer tout en gardant intact l'ADN d'une association de plus de 70 ans, est à relever ces prochaines années afin de permettre de créer et faire vivre les espaces d'engagement pour tout-e-s.

Dans une société dans une forme de délitement, dans lequel les entraves aux libertés sont grandes, Concordia doit continuer et continuera de trouver sa place dans la vie citoyenne.

Pour Concordia,  
Le Conseil d'Administration

## ANNEXE

### Mouvements de salarié-e-s permanent-e-s<sup>1</sup> (sur la période du rapport moral)

\*\*\*

#### ARRIVÉES

Poste	Type de contrat Commentaire	Personne recrutée	Date recrutement
Chargé de projets – Délégation Auvergne	CDD (Contrat d'apprentissage)	Jonas CANTA	01/10/2020
Chargée de projets européens - Siège National	CDI	Louise CAZAL	26/10/2020
Responsable Régionale – Délégation Midi-Pyrénées	CDI (Pérennisation du poste)	Francisco SILVA DEL POZO	01/11/2020
Responsable Régionale – Délégation PACA	CDI	Matthieu FORTUNIER	01/12/2020
Chargée de développement – Délégation Auvergne	CDI	Fanny FAYOLLE	02/02/2021
Chargée de mission mobilité européenne et internationale – Délégation Île-de-France	CDI	Manon LEFEVRE	15/02/2021
Chargée des inscriptions – Siège National	CDD	Léa SAVANPHOM	23/02/2021
Responsable développement Service Civique – Siège National	CDI	Aldjia ABES	25/02/2021
Chargée de développement local – Délégation Aquitaine	CDI	Emmanuelle RUANO	15/03/2021
Chargée de mission plateforme de la mobilité HdF – Délégation Picardie-NPdC	CDI (Pérennisation du poste)	Julie MASSEZ	01/05/2021

<sup>1</sup> Salarié-e-s permanent-e-s : CDI ou CDD de plus de 6 mois

\*\*\*

## DÉPARTS

<b>Poste</b>	<b>Type de contrat</b>	<b>Personne sortante</b>	<b>Date de sortie Commentaire</b>
Chargé de mission mobilité – Délégation Île-de-France	CDI	Dominique LOPEZ	30/09/2020 Remplacé (vacance du poste 4 mois)
Responsable des Volontariats Long Terme – Siège National	CDI	Monica GARCIA PORTO	30/09/2020 Remplacée
Responsable des inscriptions à l'accueil – Siège National	CDD	Mathieu HUYNH	30/09/2020 Fin de CDD
Chargée de développement local – Délégation Aquitaine	CDD	Agathe HAMEL	30/11/2020 Remplacée (vacance du poste 3 mois)
Responsable Régionale – Délégation PACA	CDI	Florence MAZZOCCHETTI	31/12/2020 Remplacée
Chargée de développement – Délégation Auvergne	CDI	Aurélie PERSONNE	28/02/2021 Remplacée
Responsable développement Service Civique – Siège National	CDI	Aldjia ABES	28/02/2021 Poste vacant depuis