

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 juin 2021. 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 octobre 2021.

Pour l'exercice précédent, le Conseil d'administration a souhaité organiser l'Assemblée Générale en deux temps en juin puis octobre 2021.

En 2022, la situation permet – enfin !!! - de reprendre un rythme de vie associative plus classique, normal et conforme à la volonté des militant·e·s du projet pour permettre des temps d'échanges que nous souhaitons riches et conviviaux.

1. INSTANCES ÉLUES

Renouvellement du Conseil d'Administration :

Lors de l'Assemblée Générale Ordinaire d'octobre 2021, 3 bénévoles ont été élu·e·s au Conseil d'Administration pour une durée de 3 ans : Jonas CANTA, Lauriane COUDERQ et Claire IEHL.

Pour mémoire, les statuts de l'association permettent depuis l'Assemblée Générale de octobre 2021, d'avoir un conseil d'administration constitué de minimum 8 membres et maximum de 15. Souhaitant travailler à la mobilisation bénévole, le Conseil d'Administration nouvellement élu a proposé à Arnaud FORESTIER, bénévole de l'association de participer à une réunion du Conseil d'Administration afin d'échanger avec lui en vue d'une possible cooptation. Lors de la réunion de décembre, il a confirmé son souhait et a ainsi été coopté. Ainsi, le Conseil d'Administration compte 12 administrateur·rice·s le jour de l'Assemblée Générale de juin 2022. Il est constitué de :

- | | | |
|--|------|---|
| - Aude BIRCHEN-COMBESCURE élue en septembre 2020 | 2021 | - Claire IEHL élue en octobre 2021 |
| - Jonas CANTA élu en octobre 2021 | | - Hugo JANSEM élu en septembre 2020 |
| - Stéphanie CHABAUD en fin de mandat | | - Pierre-Hoël LEMAIRE réélu en septembre 2020 |
| - Florent CHANCEL élu en septembre 2020 | | - Francisco SILVA DEL POZO en fin de mandat |
| - Lauriane COUDERQ élue en octobre 2021 | | - Laure VALENCE GELOSI en fin de mandat |
| - Elsa DAHAN réélue en septembre 2020 | | |
| - Arnaud FORESTIER - coopté en décembre | | |

Ce sont 6 femmes et 5 hommes, âgé·e·s de 24 à 45 ans composent le CA. Le Conseil d'Administration pouvant compter officiellement 8 à 15 membres, 7 postes d'administrateur·rice·s sont vacants au jour de l'AG de juin 2022.

Renouvellement du Bureau :

Lors de la réunion du 2 novembre 2021 et conformément aux statuts de l'association, les membres du Bureau sont élu-e-s chaque année. Ainsi, les administrateur-ric-e-s élu-e-s au Bureau sont : Stéphanie CHABAUD Trésorière, Elsa DAHAN Présidente, Pierre-Hoël LEMAIRE Vice-Président et Hugo JANSEM, secrétaire.

Réunions du Conseil d'Administration :

Le Conseil d'Administration s'est réuni six fois depuis l'Assemblée Générale de juin 2021 dont une fois avec l'ancien conseil d'administration. Il est proposé dans ce présent rapport de se centrer sur l'action du conseil d'administration élu en octobre en raison du fait que la réunion organisée en juillet a eu pour principale objet de gérer les conséquences de la crise du Covid. Les réunions ont eu lieu comme telles :

- en novembre 2021 au siège national
- en janvier 2022 en visioconférence
- en février 2022 dans les locaux de la délégation Centre
- en avril 2022 à dans les locaux de la délégation PACA
- en mai 2022 au siège national

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 du projet associatif et politique.

Ainsi, les réunions en délégation Centre et PACA ont permis des échanges privilégiés avec ces deux équipes en région, de faire le point sur l'évolution du projet et les perspectives locales. Ces temps permettent aux administrateur-ric-e-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 s'est questionné aux cours de ces réunions sur les modalités d'échanges, aux techniques d'animation utilisées pour travailler ensemble et aussi sur sa volonté d'être le plus inclusif possible notamment pour les personnes en situation de handicap. Ce sujet fait nécessairement écho aux échanges eus aux cours de la RMC. Pour information, l'usage en réunion de CA est que la prise de décisions découle d'un consensus trouvé au sein du collectif. Ainsi, l'usage du vote est très marginal est représente une exception. Nous tenons à faire évoluer nos pratiques conformément aux volontés des membres qui composent l'instance CA, tout en assurant une continuité des pratiques et une transmission d'informations d'AG en AG.

Le Conseil d'Administration cherche le plus possible à aller à la rencontre des délégations, des membres de l'association, des militant-e-s, des membres de la FDF. Nous aspirons à représenter la diversité des profils des membres de l'association, et accueillons les personnes qui en feraient la demande sur une journée ou un week-end de réunion afin d'en comprendre le fonctionnement.

Réunions du Bureau :

Le Bureau s'est réuni 3 fois en décembre 2021, mars et avril 2022, 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. 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 de l'association et le contexte sanitaire ont permis cette année d'organiser des réunions plus régulièrement. Ainsi, la décision a été prise d'organiser la précédente Assemblée Générale en deux temps et permettant ainsi d'organiser une réunion nationale en octobre 2021 ainsi qu'une Réunion Multi-Collèges (RMC) réunissant élu-e-s, salarié-e-s et membres de la FDF (formation de formateur.rice.s) en mars 2022.

La RMC a ainsi été l'occasion de travailler collectivement au futur de l'association. En effet, le comité stratégique - dont vous trouverez un point détaillé sur son fonctionnement plus avant dans ce document - a exprimé le besoin, suite au travail mené avec Marine LOISEAU accompagnant la réflexion d'évolution de l'association, de mettre en place un temps de travail collectif lors de la RMC 2022. Ainsi, ce weekend a permis de réfléchir aux pistes de travail à lancer afin d'esquisser les futurs scénarios et options pour l'association.

Trois grandes thématiques issues du texte d'orientation voté lors de l'AG d'octobre 2021 sont ressorties comme prioritaires :

- environnement/écologie/respect de la biodiversité
- solidarité/inclusion
- gouvernance

Il est important de préciser que ce temps a été précédé d'une réunion entre salarié-e-s dont une partie a été animée par deux formateur.rice-s afin de travailler à la prévention des violences sexuelles et sexistes. Cette réflexion a été prolongée lors de la réunion de Bureau d'avril puis lors d'une réunion nationale de coordination et a permis d'aboutir à l'élaboration d'un protocole de prise en charge des victimes de violence sexuelles et sexistes.

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 ayant permis, à l'automne 2019, « 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 et le comité stratégique ayant eu des difficultés à retrouver une logique de fonctionnement, il a été proposé qu'un COPIL soit garant de l'accompagnement extérieur souhaité et mis en place avec OROGRAF. Ce COPIL "accompagnement extérieur" est ainsi composé de : Géraldine ALFRED, salariée ; Camille BAILLY, salarié ; Jean-Baptiste BOULANGE, salarié ; Elsa DAHAN, bénévole ; Estelle DUQUESNOIS, salariée ; Claire IEHL, bénévole ; Pierre-Hoël LEMAIRE, bénévole ; Marco PAOLI, salarié ; Eleonore VINAIS, salariée.

Mélaine PAIGNEAU devait participer à ces réflexions mais pour des raisons de disponibilité, son implication n'est plus possible. Enfin, Stéphanie CHABAUD et Laure VALENCE-GELOSI se sont désengagées en raison d'indisponibilités.

3. ENGAGEMENTS POLITIQUES

Concordia est une association apartisane 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...

Texte d'orientation :

Le Conseil d'Administration avait à cœur de profiter de l'Assemblée Générale de octobre 2021 pour travailler à l'élaboration d'un nouveau Texte d'Orientation. Ainsi, grâce à plusieurs ateliers de travail, un nouveau texte a été proposé au vote et approuvé lors de l'Assemblée Générale qui s'articule autour

des thématiques suivantes :

- Renforcer les solidarités et les partages,
- Mettre en oeuvre les principes de l'éducation populaire,
- Faire vivre la démocratie,
- Valoriser le travail volontaire,
- Lutter contre toutes les formes de discrimination et de violence,
- Protéger les écosystèmes.

Niveau de salaire :

Le Conseil d'Administration a souhaité depuis 2021 et souhaite toujours que soit débattue la question des niveaux de salaires au sein de l'association, notamment les salaires les plus bas. Il est attendu que le CSE puisse se saisir de cette réflexion mais les priorités et l'actualité ont amené cette instance à se concentrer sur l'accompagnement extérieur. Ce travail n'a donc pas été engagé faute de temps.

Par ailleurs, un avenant à la convention collective ECLAT (anciennement dénommée "animation") relative au système de rémunération a fait évoluer de manière significative la manière dont est traitée la paie avec une revalorisation des valeurs de points à partir du 1er janvier 2022. Par ailleurs, dans un contexte d'inflation forte, les partenaires sociaux de notre branche ont revalorisé les salaires à partir du 1er mai 2022. Cette hausse, non prévue, impacte le budget 2021-2022 en cours sans que l'on ait la capacité à trouver de nouvelles sources de financements. Ces deux revalorisations ont permis une augmentation moyenne des salaires d'environ 4% depuis le début de l'année.

La guerre en Ukraine

Cette année a été marquée par le début de la guerre en Ukraine, sujet qui a profondément animé l'association. Le Conseil d'Administration y a vu la nécessité de réaffirmer le message de paix aux fondements même du projet de Concordia. Une tribune a donc été écrite pour dire notre solidarité à l'égard des victimes et notre volonté de poursuivre nos efforts pour construire un monde plus pacifique et tolérant.

Récapitulatif des textes/tribunes signés :

Depuis la dernière Assemblée Générale, le CA a prolongé son engagement dans la signature de tribunes, notamment contre le SNU. Par ailleurs, tout adhérent-e souhaitant que l'association s'exprime sur un sujet d'actualité peut tout à fait en faire part au Conseil d'Administration.

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-riche-s de chantiers est assurée chaque année par un groupe de bénévoles, qui s'implique au sein de la FdF (Formation de Formateur-riche-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-riche-s (de décembre à mai) et déterminer les équipes de formation.

Le Conseil d'Administration ainsi que la FDF ont exprimé le souhait de se réunir, de mieux se connaître

pour mieux travailler ensemble. Ainsi, deux membres du CA ont pu participer à un weekend de FDF en mai 2022 afin de faire le point sur les fonctionnements respectifs de ces deux groupes et esquisser les premières pistes de réflexion d'un nouveau fonctionnement.

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". Via un Mandat porté par Cotravaux, Anthony CROCHU participe au Comité Directeur de France Volontaire. D'autres salarié·e-s du siège participent régulièrement à des groupes de travail (volontariat, formation).

✓ 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. Anthony CROCHU, Responsable du secteur international, a été Trésorier de l'Alliance pendant deux ans de 2019 à 2021. Son mandat s'est achevé lors de la dernière assemblée générale en novembre 2021. Concordia a également porté la mission d'Alliance Financial Assistant (comptabilité de l'Alliance) jusqu'à la fin du premier trimestre 2022. 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 être 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

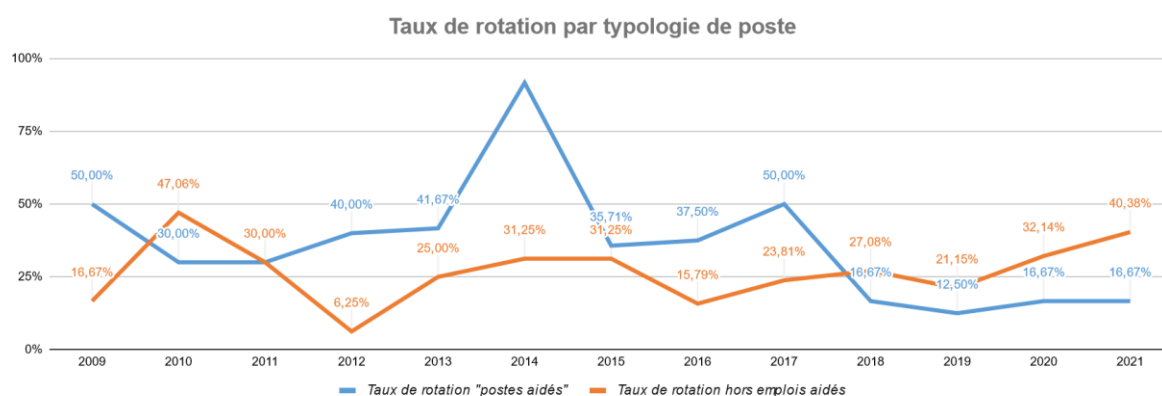
5.1 Ressources humaines / Equipe salariée

À la date de cette Assemblée Générale, l'équipe permanente salariée de Concordia est constituée de 40 salarié-e-s (36 salarié-e-s en CDI et 4 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 101 salarié-e-s saisonnier-ère-s en 2021 (soit 5,12 ETP) pour mettre en place nos actions, notamment les chantiers internationaux. Il-elle-s représentaient 48 contrats (soit 3,83 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 encore un peu plus entre 2020 et 2021 passant de 30% à 37%. Il est donc à noter un renouvellement assez important de l'équipe permanente et est encore plus hors emploi aidé puisqu'il passe de 32% à 40%.



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 ces dernières années mais le Conseil d'Administration souhaite toujours travailler ce sujet.

Egalité femmes / hommes

Ci-dessous, un tableau présente certains indicateurs permettant une comparaison femmes / hommes au niveau de la structure permanente. Ainsi il y a une quasi égalité entre le nombre de femmes et d'hommes dans la structure salariée permanente. En revanche, il y a presque le double de cadres hommes et il est constaté un écart de 400€ de salaire brut entre hommes et femmes, probablement explicable en partie par le fait que plus d'hommes que de femmes sont cadres.

Comparaison femmes / hommes	
Effectif féminin au 31/12/2021	14
Effectif masculin au 31/12/2021	13
Effectif cadre féminin au 31/12/2021	4
Effectif cadre masculin au 31/12/2021	7
Moyenne des salaires bruts féminin au 31/12/2021 :	2028 €
Moyenne des salaires bruts masculin au 31/12/2021 :	2425 €

5.2. Dialogue social

Le Comité Social et Économique (CSE) a été créé en décembre 2020. depuis la dernière Assemblée Générale, il est constitué de Géraldine ALFRED, Guillemette CHAMP (qui a quitté ses fonctions en mars 2022), Mélaïne PAIGNEAU et Estelle DUQUESNOIS pour les Déléguées du Personnel et de Elsa DAHAN, Claire IEHL, Pierre-Hoël LEMAIRE et Laure VALENCE-GELOSI 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'exercice du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021 s'achève sur un résultat positif de 94 725€. Ce résultat reflète l'engagement de l'équipe salariée, bénévole et volontaire dans un contexte de crise post confinement mais toujours marqué par le covid. Malgré cela, l'association a pu proposer 75 chantiers en 2021 ce qui représente un peu plus de 18 000 "journées chantiers", contre 110 chantiers en 2019.

Le niveau des produits et charges d'exploitation sont comparables aux chiffres de 2019 (avant la crise sanitaire) ce qui montre bien la reprise d'un niveau d'activité "normal". Il est à noter que les subventions ont elles augmenté, notamment les aides à l'emploi de type FONJEP. Nos activités ont eu tendance à être plus soutenues par des financements publics au détriment de la participation des partenaires (ex. des projets de Service Civique avec des appels à projets issus des DRAJES ou Conseils Régionaux). La baisse de 54% des participant-e-s aux chantiers engendre la perte de 65 522€ de frais d'inscriptions et de 5 059€ de cotisations annuelles (adhésions) par rapport à 2019.

Sur le plan européen et des projets Erasmus + ce sont 14 projets déposés et 14 approuvés, représentant un montant de 604 387 € et montrant la qualité du travail de l'équipe.

Les fonds propres remontent de fait considérablement mais restent en négatif (-5 779€) malgré le résultat positif de l'exercice. Il est donc logique de voir les indicateurs s'améliorer nettement comme le BFR positif et une capacité d'autofinancement d'environ 142 000€. Cependant la situation financière de Concordia reste fragile.

CONCLUSION

Dans ce contexte de - nous l'espérons - fin de crise sanitaire, Concordia souhaite continuer son action afin de proposer des opportunités de mobilité, d'engagement bénévole et volontaire, en France comme à l'étranger. A fortiori, suite à la guerre en Ukraine, l'envie doit être encore plus forte pour nous, militant-e et défenseur-euse de la concorde, de se mobiliser pour faire entendre notre voix, dans l'espace public, favoriser la mobilité et diffuser la culture de la paix.

La mobilisation bénévole reste un sujet important pour Concordia. Une association qui repose par essence sur l'action commune des volontaires, salarié-e-s et bénévoles doit sans cesse chercher à mobiliser le plus de monde possible, à permettre la création d'espaces d'engagement et d'expression pour tous. Ces espaces permettront de fédérer des énergies, de faire naître des projets et des envies si nécessaires à notre société. Le réchauffement climatique, la lutte contre toutes formes de discrimination ou encore la liberté sont autant de sujets qui nécessitent de se mobiliser.

Engagée dans une démarche d'accompagnement extérieur pour élaborer son futur, Concordia doit voir loin, chercher à se projeter tout en gérant et en accompagnant les projets et le quotidien. Cet exercice est souvent difficile et ce travail est récompensé cette année par un résultat positif malgré une situation complexe. Alors, que nos efforts se poursuivent, que nos projets se développent, que nos valeurs soient défendues !

Pour Concordia,
Le Conseil d'Administration

ANNEXE

Mouvements de salarié-e-s permanent-e-s¹ (sur la période du rapport moral)

ARRIVÉES

Poste	Type de contrat Commentaire	Personne recrutée	Date recrutement
Chargée de développement – Délégation Normandie-Maine	CDI (Remplacement)	Joëlle MEYONG-NDONG	21/06/2021
Chargée de développement du Service Civique – Siège National	CDI (évolution de poste)	Éléonore VINAIS	01/07/2021
Chargée de développement – Délégation Centre-Val de Loire	CDI (Création de poste)	Faustine GENESTIER	09/08/2021
Chargée de projets Service Civique – Siège National	CDI (Remplacement)	Mila OLIVEIRA DE MORAIS	23/08/2021
Responsable régional – Délégation Bretagne	CDI (Pérennisation du poste)	Camille BAILLY	16/09/2021
Chargée d'accompagnement de volontaires – Délégation Rhône- Alpes	CDD (Création de poste)	Sovana TUNIER- CARENTON	27/09/2021
Chargé d'accompagnement de volontaires – Délégation Auvergne	CDD (Création de poste)	Jonas CANTA	01/10/2021
Chargée de communication et de mob. Bénévole – Siège National	CDI (Remplacement)	Lauren DRUMMOND	06/10/2021
Chargée de développement – Délégation Île-de-France	CDI (Remplacement)	Nour ARABI KATBI	04/10/2022
Chargée de développement – Délégation Bretagne	CDI (Création de poste)	Lisa MOUREAUD	13/11/2022
Déleguée régionale – Délégation Île-de-France	CDI (Remplacement)	Manon LEFEVRE	01/01/2022
Chargée de projet animation nature – Délégation Picardie	CDD (Création de poste)	Valentine BROHON	03/01/2022
Responsable des inscription à l'envoi – Siège National	CDI (Remplacement)	Mathieu HUYNH	04/01/2022
Chargée de développement local – Délégation Aquitaine	CDI (Remplacement)	Lucie MOINET	21/01/2022

¹ Salarié-e-s permanent-e-s : CDI ou CDD de plus de 6 mois

Responsable Régional – Délégation PACA	CDI (Remplacement)	Núria MITJANS PUEBLA	24/01/2022
Responsable des inscriptions à l'accueil – Siège National	CDI (Création de poste)	Arthur LEVASSOR	03/02/2022
Chargée de mission mobilité européenne et internationale – Délégation Île-de-France	CDI (Remplacement)	Lise BUNOUF	03/02/2022
Délégué régional – Délégation Aquitaine	CDI (Remplacement)	Laurent BARRAU	14/02/2022
Responsable régionale - Délégation Normandie-Maine	CDI (Remplacement)	Maé AUDIAS	19/04/2022
Chargée de mission plateforme de la mobilité – Délégation Picardie	CDD (Remplacement)	Noémie DUPONT	14/02/2022
Chargée de développement – Délégation Aquitaine	CDI (Remplacement)	Martina DI CESARE	02/05/2022
Chargé d'accompagnement de volontaires – Délégation Rhône-Alpes	CDD (Création de poste)	Julien CHABANNEL	09/05/2022

DÉPARTS

Poste	Type de contrat	Personne sortante	Date de sortie Commentaire
Chargé de développement – Délégation Normandie-Maine	CDI	Thomas VOISIN	15/07/2021 Remplacé
Chargée de communication et de mob. Bénévole – Siège National	CDI	Aurore DAMAY	25/08/2021 Remplacée (vacance du poste 1,5 mois)
Chargée de inscriptions à l'accueil – Siège National	CDD	Léa SAVANPHOM	31/08/2021 Fin de CDD
Chargé de projets – Délégation Auvergne	Contrat apprentissage	Jonas CANTA	30/09/2021 Poursuite en CDD
Chargée de développement – Délégation Île-de-France	CDI	Lisa MOUREAUD	22/10/2021 Remplacée
Responsable des mobilités internationales – Siège National	CDI	Flora GOBBATTI	30/11/2021 Remplacée (vacance du poste 1 mois)
Chargée de développement – Délégation Sud-Est	CDI	Cécile MOUCHEL	31/12/2021 Non remplacée
Déleguée régionale – Délégation Île-de-France	CDI	Coline PANSART	31/12/2021 Remplacée
Responsable Régional – Délégation PACA	CDI	Matthieu FORTUNIER	31/12/2021 Remplacé
Chargée de développement local – Délégation Aquitaine	CDI	Emmanuelle RUANO	31/01/2022 Remplacée
Délegué régional – Délégation Aquitaine	CDI	Guillaume CHAMPETIER	13/02/2022 Remplacé
Chargée de mission plateforme de la mobilité – Délégation Picardie	CDI	Julie MASSEZ	18/02/2022 Remplacée
Déleguée régionale – Délégation Normandie-Maine	CDI	Guillemette CHAMP	31/03/2022 Remplacée (vacance du poste 0,5 mois)
Chargée de développement – Délégation Aquitaine	CDI	Melanie KESSLER	15/05/2022 Remplacée