

Présents pour Force Ouvrière :

PEYREBESSE Patrick : Titulaire au CSE HDF

TEMMERMAN Hubert – Suppléant au CSE HDF

Séance : 9h30 -17h00 en présentiel

Séance Présidée par Mr Vandaele Christophe Mme Le - Beuan DRH

Point 1 - Information du Président.

Point 2 - Approbation des Projets de PV des CSEE

CSEE 19 novembre 2020
CSEE 16 décembre 2020
CSEE 19 janvier 2021
CSEE Extra 11 février 2021
CSEE 18 février 2021
CSEE Extra 15 mars 2021
CSEE 16 mars 2021
CSEE Extra 07 avril 2021
CSEE 22 juin 2021
CSEE Extra 06 et 08 juillet 2021
CSEE 20 juillet 2021
CSEE Extra 29 juillet 2021
CSEE Extra 22 septembre 2021
CSEE 21 octobre 2021 *
CSEE 16 novembre 2021
CSE 16 décembre 2021
CSE 18 janvier 2022

Point 3 - Election au poste de trésorier compte tenu de la démission de son mandat de trésorière de Madame Chantal Lopes

Mme Becque est la seule candidate à se présentée .

Vote à main levée par dérogation

Pour : 13 Contre : 0 Abstention: 0

Vote à l'unanimité

Point 4 - Vote pour le choix d'un prestataire pour épurer le PV en carence

Le prestataire CODEXIA est choisi pour épurer les PV en souffrance de 2021 .

Vote à main levée

Pour : 13 Contre : 0 Abstention: 0

Vote à l'unanimité

Point 5 - Information - consultation du CSEE HDF sur les congés payés recueil d'avis : la période de prise de congés 1er juin au 31 mai N+1 avec 1er mai au 30 octobre 2021 pour la période haute , conformément au GPRH les ponts 2022 -2023 récupérables ou non récupérables

NOTE INTERNE

Afpa

- 1 Actualisation et rappel : Congés du 1er juin 2021 au 31 mai 2022
- 2 Droits à congés du 1er juin 2022 au 31 mai 2023



1. Actualisation et rappel : Congés du 1er juin 2021 au 31 mai 2022

Afpa

Soldes des congés au 31 mai 2022

Nous vous invitons à vous rendre sur votre portail RH afin de consulter vos soldes de droit à congés.

Pour rappel : Tous les droits générés pour la période de référence en cours non positionnés avant le 31 mai 2022 seront perdus. (ex : RTT 2021, CPN 2020...)

Les ponts non récupérables, donc offerts par l'employeur sont fixés le vendredi 27 mai 2022 (pour mémoire) et le 19 mai 2023.

Cela s'applique à tous les salariés conformément aux conditions de réalisation de la journée de solidarité.

Il n'y aura pas de pont récupérable pour tous associé à des fermetures de centre sur la prochaine période.

Le vendredi 15 juillet 2022 et le lundi 31 octobre 2022 sont normalement travaillés, si des centres souhaitent organiser de la récupération pour ne pas avoir d'activité, elle ne sera possible que la semaine 23 en anticipation, car les stagiaires ne font pas 35h à cause du lundi de pentecôte.

Le 14 août 2023 est normalement travaillé, si des centres souhaitent organiser de la récupération pour ne pas avoir d'activité, elle ne sera possible que la semaine 28 en anticipation, car les stagiaires ne font pas 35h à cause du 14 juillet.

(suite)

Force Ouvrière vous communique l'info qu'il vous faut et les précisions suivantes sur les droits des congés. N'hésitez pas de nous interpeller les élus FO sont à votre disposition.

2. Droits à congés du 1er juin 2022 au 31 mai 2023



Prise de congés

Dès lors que vous êtes à l'AFPA depuis au moins une année, vous pouvez prétendre à :

Droit à congés	Nombre
Congés payés normaux (CPN)	25 jours
Congés d'enseignement (CSE)	5 jours (formateurs)
Congés d'ancienneté (CPA)	0 à 3 jours suivant ancienneté
Congés de fin d'année (CFA) uniquement du 26 décembre au 31 décembre	0 à 4 jours
Congés de fractionnement (CPF)	0 à 2 jours

Les RTT sont générées selon le temps de travail effectif et la durée hebdomadaire du temps de travail du salarié. Vous disposez sur votre portail RH d'un compteur indiquant RTH (en heure) ou RTJ pour les salariés en forfait jour.

Enfin, les congés de fractionnement et les congés d'ancienneté « 2021 » sont les seuls congés pouvant être posés sur l'actuelle période de référence (2021/2022) ou sur la suivante (2022/2023).

hiérarchique, par le biais de SIRH, ses demandes de congés de fin d'année pour la période du 26 au 30 décembre 2022.

Si le nombre de congés de fin d'année est insuffisant, les salariés devront compléter la période avec des CP ou des RTT. Pour les collègues n'ayant pas suffisamment de droits, ils seront invités à se rapprocher de l'assistant(e) de direction relai RH de leur établissement qui leur indiquera les droits à poser.

Force Ouvrière tient à rappeler les critères d'ordre des départs aux salariés et les situations que l'AFPA prend en compte .

Critères et ordre des départs

L'AFPA s'engage au respect de la vie privée/ vie professionnelle c'est pourquoi, les critères des départs en cas d'impossibilité pour plusieurs salariés de partir en même temps sont les suivants :

- La présence d'un conjoint dans l'établissement donne priorité à la prise d'un congé conjointement.
- Situation de famille des bénéficiaires (notamment les possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, de l'époux.se ou du partenaire de Pacs, la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie),
- Activité chez un ou plusieurs autres employeurs.
- Les parents en situation de garde alternée.
- L'antériorité des prises de congés(roulement).

Par ailleurs, nous vous rappelons que vous avez la possibilité de voir le planning de votre équipe dans le portail RH.

Force Ouvrière rappelle que l'information sur les heures d'Accroissement de la Durée de Travail n'a pas été relayé par un message aux salariés pour que ceux ci puissent les poser avant le 31 mai 2022 dans SIRH.

Les salariés qui ont travaillé de manière effective sur toute la période de référence vont se voir créditer 21 heures d'autorisation d'absences rémunérées afin de ne pas dépasser la durée annuelle du travail (1607 heures). Votre compteur affichera la rubrique "ADT", 21 heures.

Avis concernant l'organisation et les modalités des congés sur la période 2022-2023
(suite)

**NOTE
INTERNE**



Modalités

Les modalités de cette note de service s'appuient sur les règles en matière de temps de travail et de congés régis par le code du travail mais également les accords suivants :

- Accord sur les dispositions générales régissant le personnel de l'Afpa du 4 juillet 1996 ;
- Accord collectif de Travail relatif à la Réduction et à l'Aménagement du Temps de Travail à l'Afpa du 24 décembre 1999 ;
- Accord collectif de travail relatif aux conditions de fonctionnement du Compte Épargne Temps des salariés de l'Afpa (voir avenant n° 1 signé le 26 mars 2007).

Avis concernant l'organisation et les modalités des congés sur la période 2022-2023

Eecueil d'avis

CFE-CGC CFDT CGT SUD FO Abstention



Une suspension de séance est demandé par la DR suite à l'interpellation des élus et membre du CSE HDF sur un droit d'alerte .

A l'issue de cette suspension les élus et membre du CSE HDF ,devant la situation urgente décide de suspendre la séance et modifie l'ordre du jour et décide de traiter les points ne relevant que des conditions de travail des salariés .

Point 6 - Information Economique & Sociale et Situation RH : Point non traité en séance

Stratégie sur le rééquilibrage des comptes régionaux
Relation avec le conseil régional -Stratégie commerciale
Budget révisé 2021 - Prévisions budgétaires 2022

Suite a informations obtenus lors du CSEC , information précises dans chaque centre et en Direction régionale concernant
Présentations des résultats - CDI/CDD par catégories d'emploi-Intérim en ETP
les augmentations individuelles , primes promotions , par catégories ,mini et maxi

DRH : Pas d'information suite au dernier CSE CENTRAL ,un CSE HDF extra est programmé le lundi 28 février 2022

Point 7 - présentation organigramme très précis , dans lequel figurent les cdd qui ne doivent pas être invisibles Point non traité en séance

Point 8 – présentation des conclusions et des recommandations par la délégation d'enquête . Point non traité en séance

Point 9 – Suite à la lecture de la motion du CSE concernat les fiches du personnel , les demandent un fichier centralisé Point non traité en séance

L'affichage des Listes du personnel vérifiées et à jour dans les centres Point non traité en séance

Point 10 – SPSI les études réalisées dans trois centres n'ont pas été présentées aux élus du CSE : Douai , Creil , Compiègne Amiens question infos diverses Point non traité en séance

Tous les points non traités sont reportés au prochain CSE HDF du 22 mars 2022



Compte rendu du CSE E EXTRA Hauts de France du 28 Février 2022

Présents pour Force Ouvrière :

PEYREBESSE Patrick : Titulaire au CSE HDF

TEMMERMAN Hubert – Suppléant au CSE HDF

Séance : 9h00 -10h00 en distantiel

Séance Présidée par Mr Vandaele Christophe Mme Le - Beuan DRH

Présentation du tableau nationale Négociation Annuelle Obligatoire

Etablissements	Total salariés CDI et CDD au 30/11/21	Total bénéficiaires Bilan 25/01/22	Régularisation Février 2022	Total bénéficiaires AG 2021 après régularisation	%salariés bénéficiaires de l'AG 2021
BRETAGNE	452	249	149	398	88%
CORSE	107	57	31	88	82%
HAUTS DE FRANCE	721	337	255	592	82%
OCCITANIE	637	332	182	514	81%
BOURGOGNE FRANCHE COMTE	335	170	88	258	77%
NORMANDIE	414	222	94	316	76%
SID	1043	675	98	773	74%
ILE DE FRANCE	622	280	179	459	74%
GRAND EST	828	399	216	615	74%
PAYS DE LOIRE	339	165	78	243	72%
NOUVELLE AQUITAINE	754	332	209	541	72%
CENTRE VAL DE LOIRE	295	99	95	194	66%
AUVERGNE RHONES-ALPES	606	242	130	372	61%
	7642	3779	1899	5678	74%

Pour Force ouvrière : Malgré de mauvais résultats régionaux les Hauts de France ont bénéficié d'une régularisation en 3ème position sur l'ensemble des régions .Force ouvrière demande à ce que l'on soit informé **des augmentations par centres** et de savoir **quel est la répartition cdi et cdd** de la NAO.

Augmentations générales / répartitions des AG par régions

Etablissements	Total salariés CDI et CDD au 30/11/21	Total bénéficiaires AG 2021 après régularisation	Montant annuel	Montant annuel chargé
HAUTS DE FRANCE	721	592	292.494	450.441
				82%

Présentation **Force Ouvrière** des Mesures individuelles – Focus sur les augmentations individuelles

	Effectif au 30/11/2021	Nombre AI Mini 65 Maxi 87	Réajustements Mini 26 Maxi 65	Egalité H/F Mini 19 Maxi 94	Promo Mini 65 Maxi 186	Primes Mini 500 Maxi 1600 €	Total AG 2021 individuelle	Montant annuel
01								
02	3	1		4			3	2340
03	1						1	
04	10		4				7	4550
05	2	1					2	
06	9		1		1		6	3083
07	4			2			2	
08	105	1		2	2	4	68	35592
09	158	2	20			1	138	55077
10	193	8	1	3	9	7	138	70304
11	44	6		2	1	2	44	23068
12	14			1		1	9	4680
13	65	7		9		2	32	15655
14	12			1		3	9	4375
15 à 17	2							
Total	721	24 €	26€	24€	13€	20€	592€	292.494 €



Déclaration de la délégation force ouvrière au CSEC Extraordinaire du 28 février 2022 concernant la NAO

Le bilan NAO 2021 des HDF est enfin présenté ce jour ci après des mois de report . **Les élus Force Ouvrière** constate que le pourcentage de salariés concernés par l'augmentation générale passe de 46.74 % à 82.1% pour les Hauts de France , chiffre plus en accord avec ce qu'avait signé **Force Ouvrière** lors de la NAO 2021.

Ces informations , arrivent **bien tardivement** alors que certains salariés ont commencés leur entretien **d'activité pour cette année 2022** et qu'il ne savent pas encore s' ils ont bénéficiés **de mesures en 2021** ,sur leur fiche de paie.

De plus , il serait bien que les salariés est **un retour argumenté de leur hiérarchique** lors des entretiens annuels. Parfois c'est le silence !

Quels critères ont –ils été retenus et à quoi serve alors les revues RH !

Force Ouvrière fait l'analyse sur le bilan NAO HDF suivante :

Le compte n'y était quand même pas sur la première réunion de présentation du 25 janvier 2022 seulement 337 salariés de concernés sur un effectif total de 721 salariés .

Ce qui correspond à 43 % de salariés qui avaient été "**oubliés**", soit 255 salariés supplémentaires bénéficient d'une mesure sur la dernière présentation de la NAO du 18 février 2022!



Patrick PEYREBESSE Elu titulaire au CSE E Hauts de France et au CSE Central <http://foafpa.force-ouvriere.org>

Centre de Laon - 1 rue des Minimes, 02007 Laon cedex- Tél : 06.33.43.14.66

« Enfin, à toute fin utile, et conformément à l'article 18 de l'accord de 1996, nous vous confirmons que la Direction Générale n'a arrêté aucune disposition relative à l'évolution de la rémunération des cadres supérieurs et les cadres dirigeants pour l'année 2021, comme cela avait été le cas les années précédentes ».

De plus, **Force Ouvrière constate** qu'une partie des salariés semble s'être engagée plus que les autres puisqu'ils ont reçu **une prime individuelle au titre de leur engagement soutenu dans le déploiement du plan de transformation**. Pour **Force Ouvrière**, c'est l'ensemble des salariés qui a fait preuve d'adaptation et d'engagement pendant toute la durée de cette transformation.

Alors, pourquoi cette différence de traitement ?

Bien sûr, les primes **des classes 4** plafonnent à **300€** alors que pour **les classes 13**, **c'est 1200 maxi** et les **classes 14 à 17**, elles s'envolent **vers les 1600€**.

Quoi qu'il en soit, **pour Force Ouvrière**, il reste encore du chemin à faire pour que l'ensemble des salariés puissent prétendre à une reconnaissance salariale , **pour certains depuis plusieurs années** et sans même un entretien d'explication avec leur hiérarchique.

Pour Force Ouvrière les éléments d'inflation, d'augmentation des énergies, carburant, gaz, électricité, l'alimentaire, et bien d'autres seront des éléments complémentaires à mettre sur la table dans la future négociation annuelle obligatoire de 2022.



Le 8 mars 2022 : encore et toujours pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes !

8
MARS
2022

LES INÉGALITÉS DEMENTENT...

DONNEZ DE LA FORCE À FO : SYNDIQUEZ-VOUS !

POUR AGIR ENSEMBLE

29 %

Le revenu salarial des hommes demeure supérieur de 29% à celui des femmes, pour cause : le temps partiel, la sous-valorisation des métiers à prédominance féminine : la discrimination salariale, le plafond de verre.

1 FEMME SUR 3

1 femme sur 3 a subi une situation de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie professionnelle.

1 FEMME SUR 3

les femmes doivent encore trop souvent cumuler leur emploi et la charge des tâches familiales.

force-ouvriere.fr

Force est de constater que les solutions mises en œuvre sont souvent inadéquates. Ainsi l'Index égalité revient, en l'état, à masquer les inégalités de rémunération et fait même désormais souvent obstacle à la négociation collective.

De même, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, faite de moyens insuffisants, relève plus de la déclaration de bonnes intentions.

Dans le même temps, le SMIC augmente à minima et le point d'indice reste bloqué. Là encore, les femmes sont davantage concernées.

FO MAINTIEN SES REVENDEICATIONS

Pour l'égalité dans l'emploi :

- le développement du CDI à temps complet en lieu et place des contrats précaires,
- une augmentation du nombre de places en accueil de jeunes enfants avec des financements supplémentaires afin de garantir la qualité d'accueil des enfants et les conditions de travail des salariés.

Pour l'égalité salariale :

- l'augmentation du SMIC à 80% du salaire médian et la revalorisation du point d'indice dans la fonction publique,
- la revalorisation des emplois confinés aux bas salaires et à temps partiel, plus souvent occupés par des femmes (service à la personne « 2^{ème} ligne », « métiers essentiels »...),
- une révision en profondeur de l'Index égalité et une réelle obligation de réévaluation des classifications dans les branches ainsi qu'une obligation de comparaison des métiers dans l'entreprise, le tout dans le cadre de la négociation collective.

Contre les violences au travail :

- la mise en œuvre de la recommandation de la Convention 190 de l'OIT « concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail » afin d'agir plus efficacement dans le monde du travail contre toutes les violences y compris conjugales,
- une obligation de négocier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au niveau de la branche et de l'entreprise, de nouveaux droits pour les victimes.

Le succès de nos revendications ne pourra passer que par la négociation et l'action syndicale quotidienne.

Pour défendre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, rejoignez-nous, adhérez à FO !



En France, le salaire mensuel net moyen d'une femme est inférieur de 23,5 % à celui d'un homme pour un poste à temps plein

2 389 euros

1 934 euros

L'ÉGALITÉ DES DROITS PASSE PAR L'ÉGALITÉ DES SALAIRES
LE SALAIRE DES HOMMES EST TOUJOURS SUPÉRIEUR DE 29% À CELUI DES FEMMES

REVALORISATION DES MÉTIERS FÉMINISÉS

LUTTE CONTRE LES EFFETS DU TEMPS PARTIEL

CONTRE TOUTES FORMES DE DISCRIMINATIONS !

Pour défendre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, rejoignez-nous

force-ouvriere.fr

Le pire empire. Le patronat recule sur le CDI Intérimaire !

Dès le début des négociations autour du CDI en 2013, FO a alerté sur les risques d'un contrat qui perdait les avantages du travail temporaire (indemnité de fin de mission par exemple) sans pour autant bénéficier du cadre sécurisant d'un CDI.

Le CDI s'étant légalisé et normalisé depuis, l'objectif de notre organisation aujourd'hui est de travailler pour améliorer son contenu. Grâce à l'intervention de FO INTERIM, une négociation a lieu depuis mai 2021 pour trouver un accord et améliorer ce contrat créé en 2013. Pour répondre aux difficultés des salariés, FO a fait plusieurs propositions :



Les difficultés des CDI	Propositions FO	Réponse patronat
Pas de prise en compte de votre ancienneté	✓ Prise en compte de l'ancienneté (par année travaillée) dans la rémunération en CDI	REFUSE
Variation du salaire d'une mission à l'autre	✓ Une rémunération qui n'est pas inférieure à 70% du taux horaire de la dernière mission	REFUSE
Périmètre de mobilité trop large	✓ Un périmètre de mobilité fixé à 30 km maximum du lieu de résidence du salarié au lieu des 50km	REFUSE
Rupture du contrat de travail	✓ Rappel des règles de rupture du contrat de travail, établir des critères qui constituent une mission "raisonnable"	REFUSE
Manque de liberté	✓ Délais de prévenance raisonnable avant le début de la mission	REFUSE
Difficultés pour poser les congés payés	✓ Encadrer la prise de congés payés. Les droits aux congés sont les mêmes qu'un CDI « classique » !	REFUSE

Ces difficultés nous remontent directement des salariés et de nos représentants sur le terrain. En refusant toutes les propositions de FO, le patronat reste aujourd'hui sur la position d'un encadrement minimum et d'une simple reprise du Code du Travail, qui n'offre aucune garantie pour les CDI et restera gagnant pour les entreprises de travail temporaire. La fin de la négociation approchant, le patronat recule même par rapport au contenu de l'accord de 2013 !

INTÉRIMAIRES EN CDI, NOUS SOMMES À VOTRE ÉCOUTE !

N'HÉSITEZ PAS À NOUS CONTACTER POUR NOUS FAIRE PART DE VOTRE EXPÉRIENCE OU SI VOUS RENCONTREZ DES DIFFICULTÉS PARTICULIÈRES.

FO INTERIM EST LÀ POUR VOUS AIDER ! EMPLOYÉS ET CADRES



Des chiffres utiles au quotidien...

Ce qui change

Au 1^{er} avril, il sera trop tard. Les entreprises ont jusqu'au 31 mars pour verser la « prime exceptionnelle de pouvoir d'achat » (PEPA), dite prime Macron. Défisicalisée et exonérée de cotisations sociales jusqu'à un certain montant, elle est à l'initiative de l'employeur et concerne les salaires inférieurs à trois Smic. Son plafond est de 1000 euros dans les entreprises d'au moins 50 salariés et sans accord d'intéressement, 2000 euros dans celles de moins de 50 salariés ou dotées d'un accord d'intéressement ou de valorisation des métiers des travailleurs de deuxième ligne. L'an dernier, la PEPA était de 506 euros en moyenne et a concerné seulement 4 millions de salariés. Elle était de 458 euros en 2020 et de 450 euros en 2019. La PEPA n'a rien à voir avec une véritable hausse de salaire, pérenne, pointe régulièrement FO. **V. F.**

SMIC SALAIRE

Le Smic a augmenté de 0,9% au 1^{er} janvier 2022. Le salaire brut horaire progresse ainsi de 0,09 euro, passant de 10,48 euros à 10,57 euros.

SÉCURITÉ SOCIALE

Gelé, le plafond de la Sécurité sociale s'élève donc toujours à 3428 euros par mois pour 2022. Ce plafond est utilisé pour le calcul de certaines cotisations sociales et de certaines prestations de Sécurité sociale.

ALLOCATIONS FAMILIALES

132,08 € Pour 2 enfants à charge (plafond).
301,30 € Pour 3 enfants à charge (plafond).
470,52 € Pour 4 enfants à charge (plafond).
169,22 € Par enfant en plus à charge.
66,04 € Majoration maximale pour les enfants de 14 ans et plus.

CONSOMMATION

Indice des prix à la consommation (INSEE), chiffres provisoires
+0,7% février 2022 (+0,3% en janvier).
+3,6% variation sur un an (+2,9% en janvier).
En février 2022, les prix à la consommation augmentent de 0,7% sur un mois et de 3,6% sur un an.

COTISATIONS SOCIALES / PRÉLEVEMENTS

Cotisations sociales, en pourcentage du salaire brut (IRL) – 2021

9,2% CSG (impôt) – 9,2% depuis le 1^{er} janvier 2018 et sur 98,25% du salaire brut depuis le 1^{er} janvier 2012.
0,5% CRDS (impôt) – 0,5% depuis le 1^{er} février 1996 et sur 98,25% du salaire depuis le 1^{er} janvier 2012.

SÉCURITÉ SOCIALE

6,90% Assurance vieillesse.
0,40% Assurance vieillesse déplafonnée.

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

Agirc-Arrco (taux minima obligatoires), désormais fusionnées :

3,15% Tranche 1.
8,64% Tranche 2.
0,024% Apec.
0,14% CET – Contribution d'équilibre technique : si le salaire est supérieur au plafond de la Sécu.

Contribution d'équilibre générale (CEG), qui remplace les cotisations AGFF et GMP supprimées le 1^{er} janvier 2019.

0,86% Tranche 1.
1,08% Tranche 2.

FONCTION PUBLIQUE

Traitement de base brut annuel au 1^{er} janvier 2021

4,686 € (brut) Valeur du point.
5623,23 € (brut annuel) indice 100 – indice majoré 203.
1607,31 € (brut mensuel) Minimum de traitement – indice majoré 343.

11,10% Retenue pour pension.

9,2% CSG (impôt) 9,2% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

0,5% RDS (impôt) 0,5% de 98,25% du traitement brut + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + indemnités.

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)

Base de cotisation : sur les primes et indemnités avec un plafond de 20% du traitement indiciaire.

Taux de cotisation : 5% employeur et 5% fonctionnaire.

Dates à retenir :

- CSE HDF le 22 mars 2022 à Douai -Cantin
- Commission de suivi du transfert des personnels de restauration le 16 mars 2022
- CSE central du 28 mars au 31 mars 2022



Patrick PEYREBESSE Elu titulaire au CSE E Hauts de France et au CSE Central <http://foafpa.force-ouvriere.org>

Centre de Laon - 1 rue des Minimes, 02007 Laon cedex- Tél : 06.33.43.14.66