

2017



SOUTIEN

CONSEILS

FORMATION

INFORMATION

REPRÉSENTATION

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017 PERSPECTIVES 2018



Fédération des Employeurs des
Secteurs de l'Éducation permanente
et de la Formation des Adultes

2018



La FESEFA est ici

ÉDITO

S'il y a bien en 2017 un chantier qui a rythmé (et continue à rythmer) le quotidien de l'équipe de la FESEFA, c'est celui du piétonnier du centre-ville de Bruxelles ! Avec des pics d'exaspération à de nombreux moments. Et à d'autres moments, plus rares, des lueurs d'espoir où l'on se prend à rêver de terrasses abouties et ensoleillées pour l'été 2018.

Cela ressemble à peu de choses près aux dossiers qui atterrissent sur nos bureaux : lenteur au démarrage, coups d'accélérateur, ralentissements, peu ou prou de concertation, déviations, ... Bref, que du bonheur !

Il faut le dire : l'année 2017 aura été marquée par un rythme de travail soutenu dû notamment au premier projet de réforme du dispositif APE, aux discussions autour des Accords Non Marchands, aux nombreuses réformes lancées par le fédéral et à l'accompagnement des membres dans une série de dossiers techniques complexes.

Dans les perspectives 2017 de notre précédent rapport d'activités, nous augurions une année 2017 d'atterrissage d'une série de réformes. Mais c'était sans compter sur la crise politique qu'a connue l'été 2017 avec, à la Région wallonne, un changement de majorité et, en Communauté française, des tensions entre les partenaires de la majorité en place. Avec comme conséquences des reports de réformes et de négociations qui allaient pourtant bon train.

C'est dire si les membres du Conseil d'administration et de l'équipe se sont investis sans compter pour défendre et représenter au mieux les intérêts des secteurs de la FESEFA. La fédération a mis d'ailleurs toute son énergie pour porter à la connaissance des confédérations dont elle est membre (CESSoC, UNIPSO, CBENM-BRUXEO) vos préoccupations et inquiétudes nées de divers dossiers comme le RGPD, la réforme des asbl et le statut semi-agoral. Nous avons fortement contribué à en faire des questions d'une grande priorité !

2017 est aussi l'année qui a vu enfin démarrer l'évaluation du Décret organisant le secteur de

l'Éducation permanente avec, en arrière-plan, la question de la place d'une fédération sectorielle dans ce même décret, débattue avec nos membres au sein de la Chambre de l'Éducation permanente élargie et, finalement, soutenue auprès de la Ministre de la Culture. Rappelons qu'en 2017, au-delà de la fusion de nos deux conventions nous liant à la FW-B, une mission supplémentaire proprement sectorielle s'est ajoutée à nos missions de base, préfigurant ainsi la place sectorielle que pourrait occuper la FESEFA dans un cadre reconnu.

Et s'il y a bien un aspect de la vie associative que la FESEFA a fermement défendu et continuera à défendre dans la perspective des échéances électorales de 2019, c'est la liberté associative, la garantie du pouvoir d'agir des associations ainsi que le retour à des rapports plus sereins avec les services de l'administration notamment en matière de contrôle. Dans un climat de suspicion généralisée nourri par une actualité qui a vu quelques asbl mises à l'index et mettant à mal tout le secteur non marchand, l'heure est au rétablissement de la confiance entre ce secteur et les pouvoirs publics (ainsi que la société civile). Il est en effet urgent de prendre la mesure des discours ambiants soupçonneux à l'égard des associations et de les déconstruire sous peine de voir s'installer durablement une délégitimation de leurs actions voire de leur existence-même.

Tout cela (et bien d'autres choses), nous vous invitons à le parcourir au travers de notre rapport d'activités 2017. Exercice souvent complexe que celui de synthétiser en quelques pages une année d'activités, le rapport d'activités permet néanmoins de mettre en évidence les grands chantiers sur lesquels la FESEFA vous représente au quotidien avec force. Il reste cependant une synthèse des grandes lignes, lesquelles sont davantage développées dans les divers outils d'information de la fédération. Cette année, le rapport a été rédigé et mis en page collectivement par l'équipe ! Bonne lecture !

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ANM	<i>Accords du Non Marchand</i>
BEEP	<i>Bulletin de liaison Électronique de l'Éducation Permanente</i>
BET	<i>Bien-être au travail</i>
BRUXEO	<i>Organisation représentative des employeurs, privés et publics, du secteur à profit social de la région de Bruxelles-Capitale (anciennement nommée CBENM)</i>
CBENM	<i>Confédération bruxelloise des entreprises non-marchandes</i>
CESSoC	<i>Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et SocioCulturel</i>
DENM	<i>Direction de l'Emploi Non Marchand</i>
DESC	<i>Décret Emploi socioculturel</i>
CCT	<i>Convention collective de travail</i>
CISP	<i>Centre d'Insertion SocioProfessionnelle</i>
CSEP	<i>Conseil Supérieur de l'Éducation Permanente</i>
CP	<i>Commission Paritaire</i>
EP	<i>Éducation permanente</i>
ETP	<i>Équivalent temps-plein</i>
FESC	<i>Fonds des Équipements et Services Collectifs</i>
FFCISP	<i>Fonds de formation continuée ISP</i>
FW-B	<i>Fédération Wallonie-Bruxelles</i>
GIRSEF	<i>Groupe interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Éducation et la Formation</i>
GTi	<i>Groupe de travail (interne)</i>
MS	<i>Maribel social</i>
PFB	<i>Pour Faire Bref !</i>
RB	<i>Région bruxelloise</i>
RGPD	<i>Règlement général sur la protection des données</i>
RW	<i>Région wallonne</i>
SEP	<i>Service de l'Éducation permanente</i>
SCP	<i>Sous-Commission Paritaire</i>
SICE	<i>Système d'information du cadastre de l'emploi</i>
UNIPSO	<i>Union des entreprises à profit social</i>

SOMMAIRE

LA FÉDÉRATION : SES MISSIONS ET SES MANDATS, SON ORGANISATION	8
REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS	9
COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION	16
RÉFLEXIONS ET ÉCHANGES AVEC NOS MEMBRES	19
ÉQUIPE	20
PERSPECTIVES 2018	22
ANNEXES	26

Avec le soutien de



Éditeur responsable :

Farah Ismaïli
FESEFA asbl
Boulevard E. Jacqmain, 4, bte 4
1000 Bruxelles
Tel : 02/502.46.73
Fax : 02/502.64.77
info@fesefa.be
www.fesefa.be

LA FÉDÉRATION : SES MISSIONS ET SES MANDATS, SON ORGANISATION

SES MISSIONS ET SES MANDATS

La Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA) est une des fédérations patronales du secteur socioculturel. C'est une fédération pluraliste en ce sens qu'elle permet en son sein la coexistence de plusieurs secteurs mais également des différents courants politiques, philosophiques et idéologiques. Fin décembre 2017, elle regroupait **372 associations** (contre 362 en 2016) de tous horizons philosophiques et issues de toute la Communauté française. Ces associations relèvent du champ de l'Éducation permanente et/ou de l'Insertion socioprofessionnelle ou de l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Les associations membres emploient au total près de **6.000 ETP**.

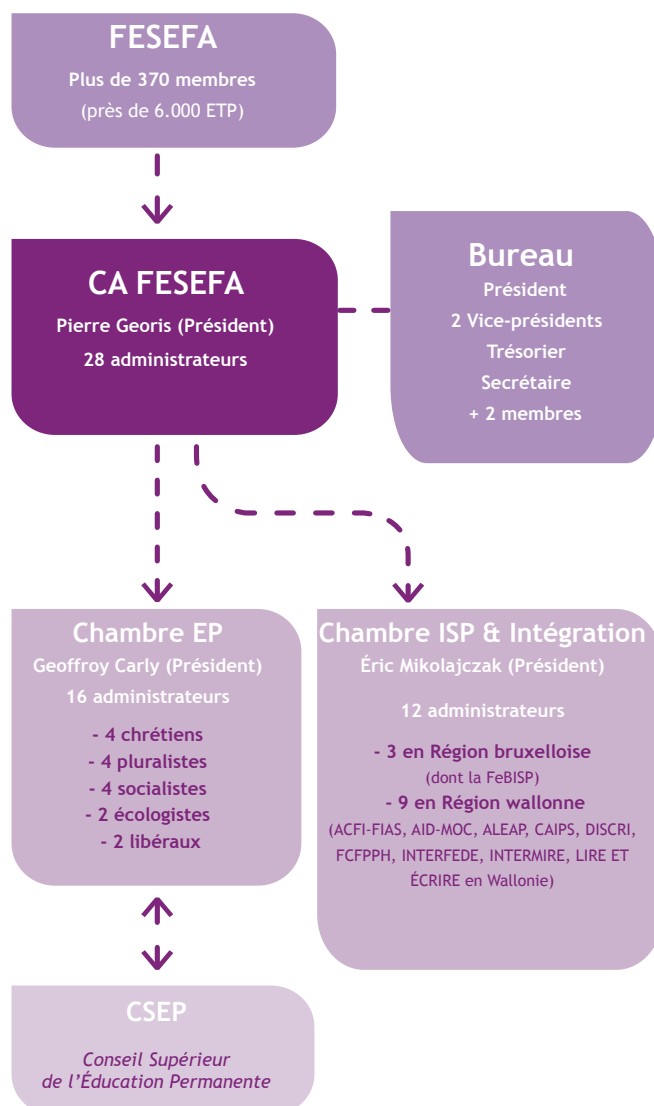
Bien que ses statuts ne prévoient pas dans son objet social une mission proprement sectorielle, dans les faits et dès le début de sa création, la FESEFA s'est donné comme rôle celui de la représentation des intérêts du secteur de l'Éducation permanente et de la valorisation de ses pratiques professionnelles. Avec l'intégration d'autres secteurs du socioculturel (ISP en 2000 et Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère en 2016), cela n'allait plus de soi aux yeux de certain·e·s observateur·trices. Aussi, des modifications en ce sens seront proposées aux statuts en 2018 notamment pour rencontrer les conditions d'une reconnaissance d'une fédération sectorielle dans un cadre officiel (voir perspectives 2018).

Les missions de la FESEFA sont les suivantes : définir des positions communes et élaborer toutes propositions nécessaires à la promotion et à la défense des asbl membres ; assurer leur représentation ; informer, former et soutenir ses membres face aux diverses législations.

En 2017, c'est...

- 5 Conseils d'administration
- 1 CA extraordinaire
- 6 Bureaux
- 1 Assemblée générale
- 6 Chambres du secteur de l'Éducation permanente
- 1 Chambre du secteur de l'Insertion socioprofessionnelle ainsi que de l'Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère
- des contacts réguliers avec le CSEP

SON CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES DEUX CHAMBRES



NOUVEAU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Le 30 mai 2017, l'Assemblée générale a élu un nouveau Conseil d'administration. La composition de celui-ci n'a pas sensiblement changé. Notons toutefois l'arrivée d'un nouvel administrateur au sein de la famille pluraliste de la Chambre de l'Éducation permanente : l'asbl Les Grignoux. De nouveaux·elles représentant·e·s effectif·ve·s sont aussi à enregistrer. (Voir détail de la composition en annexe)

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

REPRÉSENTATION

Afin d'assurer la représentation de ses membres, la FESEFA siège dans les instances de la CESSoc (Confédération des Employeurs des secteurs Sportif et SocioCulturel) à savoir l'AG, le CA et le Bureau.

Grâce à notre présence au CA de la CESSoc (5 effectifs et 5 suppléants), nous siégeons à la CP 329, à la SCP 329.02, au Comité de gestion du Fonds Maribel social francophone et germanophone, au Fonds de formation 4S, au Fonds de formation continuée de l'ISP bruxelloise, aux Commissions de Congé-éducation payé (RB et RW).

La FESEFA siège également, via la CESSoc, à l'UNIPSO (AG et CA) et BRUXEO (AG, CA et Bureau).

L'UNIPSO est l'organisation interprofessionnelle et intersectorielle du secteur non marchand relevant de la Wallonie ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles. À ce titre, l'UNIPSO siège dans une série d'institutions, d'organes d'avis ou d'organismes d'intérêt public au même titre que les organisations d'employeur·e·s du secteur marchand (UWE, UCM, FWA). Elle s'inscrit également dans des dynamiques de concertation sociale européenne en articulation avec l'UNISOC. Ses instances traitent principalement des problématiques relevant des compétences wallonnes ou de la Communauté française dès le moment où elles ont un caractère intersectoriel.

La CBENM, devenue BRUXEO, est l'organisation interprofessionnelle et intersectorielle du secteur non marchand relevant de la Région de Bruxelles-Capitale. À ce titre, la CBENM-BRUXEO siège dans une série d'institutions, d'organes d'avis ou d'organismes d'intérêt public au même titre que les organisations d'employeur·e·s du secteur marchand. Ses instances traitent principalement des problématiques relevant des compétences régionales ou des commissions communautaires dès le moment où elles ont un caractère intersectoriel.

Via nos mandats CESSoc, nous y assurons une mission de représentation formelle et participons activement aux différents groupes de travail de la CESSoc, de l'UNIPSO (et depuis 2018, de BRUXEO avec la mise en place d'un GT «Emploi») afin de défendre au mieux les intérêts de nos affilié·e·s-employeur·e·s. Les thèmes abordés sont divers et multiples et toujours en lien avec nos secteurs : Emploi-Formation (suivi de l'évolution des programmes d'aides à l'emploi en général,

réforme APE, Congé-éducation payé, etc.), Bien-être au travail, Règlement de travail, suivi et évaluation de la mise en œuvre du Cadastre de l'emploi NM en FW-B, négociation de l'évolution du DESC, ANMs (FW-B, RW, RB), suivi transfert FESC¹, Simplification administrative (DGO5 - RW), RGPD, Mémoires, etc.

En 2017, l'un des dossiers qui nous a le plus mobilisé·e·s est la réforme des APE. Pour rappel, dès 2016, la Ministre Tillieux lançait un grand projet de réforme du programme d'aide à l'emploi APE dont on sait qu'il finance des milliers d'emplois du secteur socioculturel. Ce dossier a fait l'objet d'un suivi important de la part de l'UNIPSO qui s'est posée comme l'interlocuteur du cabinet tout au long de la négociation. La FESEFA, via un mandat CESSoc, a participé aux réunions du cercle restreint de négociations et aux nombreuses réunions de préparation et de suivi de ces séances. Une douzaine de réunions de négociations se sont tenues en 2017. Un groupe de travail interne de la CESSoc, qui s'est réuni à trois reprises en 2017, a suivi les travaux et préparé les positions du secteur socioculturel. Le groupe de travail «Emploi-Formation» de l'UNIPSO, investi par plusieurs représentant·e·s de la CESSoc et de la FESEFA, a particulièrement été actif en 2017 vu la réforme des APE. Il s'est réuni 4 fois essentiellement sur ce dossier.

Alors que l'on aurait pu croire à un aboutissement d'une réforme importante pour nos secteurs, le changement de majorité à la Région wallonne en juillet dernier a débouché sur l'abandon pur et simple d'un projet et de discussions qui allaient pourtant bon train. Le dossier ne reprendra qu'en 2018 avec le nouveau Ministre de l'Emploi Jeholet mais sur la base d'un nouveau projet de réforme qui va plus loin que le précédent (transfert des budgets aux Ministres fonctionnels - voir perspectives 2018).

Par ailleurs, la crise politique qui a secoué l'été 2017 a failli aussi mettre fin aux négociations des Accords du Non Marchand dans les différentes entités fédérées et, en particulier, en Communauté française où des moyens avaient été dégagés pour l'année 2017. Heureusement, il n'en est rien.

1. Fonds d'Équipements et de Services Collectifs, fonds fédéral dont les moyens ont été transférés à l'ONE (6ème Réforme de l'État) et dont plusieurs secteurs socioculturels étaient bénéficiaires.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Malgré les dissensions, le Gouvernement en place en Communauté française a poursuivi les négociations de cet accord débouchant en 2017 sur la liquidation de 5 mios € sous forme d'une prime exceptionnelle accordée à tou-te-s les travailleurs-ses faisant partie du périmètre de l'accord. Une CCT a d'ailleurs été signée à cette fin en SCP 329.02. Pour les années 2018 et 2019, les discussions se sont poursuivies et devraient aboutir à un accord en mai 2018 (voir perspectives 2018). Notons toutefois que la mise en oeuvre de la prime exceptionnelle ne s'est pas passée sans difficultés. Non seulement la mise en oeuvre de la mesure a pris un sérieux retard mettant les employeur-e-s en difficulté (surtout à l'approche des vacances de fin d'année), mais certaines associations ont reçu soit trop d'argent, soit (comme les conventionnées ou certaines contrat-programmées EP) trop peu voire rien du tout. C'est d'ailleurs un dossier qui cherche une solution en 2018 (voir perspectives 2018).

En 2017, se sont poursuivies les discussions autour des modifications décrétales du DESC (Décret sur l'emploi socioculturel de 2003 régissant la répartition des sommes provenant des Accords Non Marchands successifs en Communauté française) devant concourir à **l'harmonisation des pratiques administratives dans le contrôle des justificatifs à l'emploi et à une réduction des sommes trop-perçues**. Après 3 ans de discussions entamées en 2015, le décret modifié a enfin été adopté par le Parlement en février 2018. Reste maintenant à attendre son Arrêté d'application et à connaître l'année de son entrée en vigueur (fort probablement pour le 1er janvier 2018). La FESEFA, relayée par la CESSoC, demande qu'à tout le moins pour le secteur de l'Éducation permanente, la disposition plus favorable relative à la proratisation de la subvention de l'emploi permanent en cas d'inoccupation partielle (sur les 10 points de base et non sur l'ensemble de la subvention) soit déjà d'application pour la justification des subventions à l'emploi portant sur l'année 2017.

Enfin, l'année 2017 a également été celle du suivi de l'outil SICE qui permet aux associations concernées d'encoder en ligne des données en vue de justifier leurs subventions à l'emploi. Le recours aux données issues de sources authentiques (comme la DmFA) en vue de simplifier le travail d'encodage des employeur-e-s mais également celui de vérification de l'administration ne permet pas toujours de rendre compte de la réalité de gestion des associations. Ainsi, de nombreuses difficultés d'encodage ont encore émaillé l'opération de justification qui a eu lieu d'août à décembre 2017.

À terme, avec des moyens suffisants, la DENM devrait développer un programme informatique qui permette un encodage harmonieux et plus simple ainsi que la production de rapports de justification exacts et incontestables. Pour assurer ce suivi, un groupe d'experts composé, d'une part, des fédérations et de la CESSoC, et d'autre part, de représentant-e-s de la DENM et des services de l'Administration a été mis en place en 2014. Ce groupe s'est réuni 4 fois en 2017 pour traiter des questions diverses et organiser la remontée des difficultés d'encodage rencontrées par des employeur-e-s. Parmi les quelques questions traitées, notons celles relatives au «cofinancement du permanent» et à la définition de «la subvention structurelle à l'emploi».

Enfin, au sein des Commissions paritaires, il faut bien le dire, les matières qui y ont été traitées en 2017 n'étaient pas vraiment importantes. Relevons, toutefois, que ces lieux ont permis d'avoir des échanges constructifs avec les OS relativement au statut semi-agoral et à la réforme de la loi sur les asbl (voir perspectives 2018).

Pour les dossiers sectoriels propres au secteur EP (moratoire, financement, contestation de décisions, etc.), la FESEFA est en contact régulier avec le cabinet de la Ministre de la Culture, Alda Greoli.

Sans compter toutes les réunions auxquelles ont assisté les administrateurs-trices via des mandats CESSoC (Fonds 4S, Fonds Maribel, BRUXEO, APEF, etc.), il y a eu :

- 7 Bureaux CESSoC
- 7 CA CESSoC
- 1 AG CESSoC + 2 AG extraordinaires
- 6 réunions FFCISP bruxelloise
- 6 réunions SCP 329.02
- 3 réunions de la CP 329
- 1 Bureau de conciliation (2 autres demandes ont été introduites par les OS mais, finalement, elles ont trouvé réponse dans les associations avant BdC)
- 7 CA et 2 AG UNIPSO

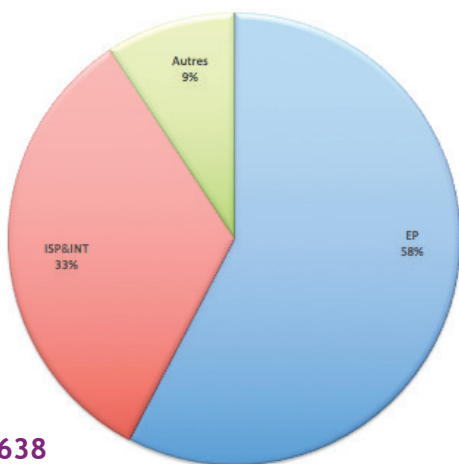
REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

SERVICES AUX MEMBRES

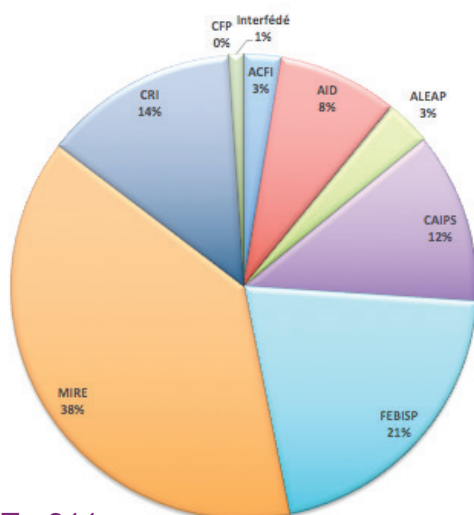
CONSULTATIONS JURIDIQUES

En 2017, le service juridique a traité pas moins de 638 demandes de consultation (par téléphone, par courriel ou en réunion). Ces demandes concernaient plus de 1.300 questions différentes et brossaient un éventail particulièrement large de thématiques et matières, telles que les mesures d'aide à l'emploi (ACS, APE, Maribel social, etc.), la concertation sociale, le règlement de travail (et ses multiples ramifications), le temps de travail, le bien-être au travail, la vie privée, la diversité dans les asbl ou encore les multiples dimensions de nos CCTs sectorielles (classifications de fonctions, frais de déplacement, etc.).

Répartition selon les secteurs



Total : 638



ISP&INT : 211

Détail des consultations (1.305)

Règlement de travail	104
Barèmes, rémunérations, ancienneté, frais de mission, PFA, prime syndicale, indexation et autres avantages	184
Concertation sociale, inspection, BET	57
Subventions et mesures pour l'emploi, formation	102
ASBL, fonctionnement, volontariat	55
Vacances annuelles, jours fériés, congés thématiques, crédit-temps, congés divers	134
Fin du contrat de travail, chômage	198
Temps de travail	89
CCTe	35
Contrats de travail (y compris suspension) et conventions, indépendants, stage	127
Incapacité de travail	51
Pension, prépension (RCC), pension anticipée, fin de carrière	16
CP 329 (CCT, ANM, classification de fonctions)	52
Marchés publics	15
ONSS, fisc, secrétariats sociaux	24
Internet, réseau, vie privée	16
Maternité	12
Grève	1
Télétravail	20
Diversité	13

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Quelques observations

Plusieurs observations peuvent être faites à partir de ces chiffres et également de la comparaison des décomptes des consultations 2016 et 2017.

- Tout d'abord, il faut noter la légère augmentation des demandes de consultation en 2017 (638) par rapport à 2016 (604). Cela peut notamment s'expliquer par la légère augmentation des asbl affiliées à la fédération. Mais ce qu'il faut plus encore noter, c'est l'importante augmentation des questions traitées à l'occasion de ces demandes de consultation. Nous sommes ainsi passés de 1.126 en 2016 à 1.305 en 2017 ! Cela semble traduire une confiance sans cesse accrue de la part des membres dans le service juridique et la diversification des besoins d'information et d'éclairage en matière de législation sociale, tant générale que sectorielle. À noter que 2016 marquait déjà une grosse augmentation par rapport à 2015. Le développement du département juridique est donc exponentiel.
- Par ailleurs, il faut noter une légère augmentation des demandes de consultation qui proviennent des secteurs de l'ISP et de l'Intégration (193 en 2016 et 211 en 2017), même si la part des demandes de consultation provenant du secteur de l'EP continue à très majoritaire et que nous restons dans un rapport avoisinant les 2/3 (EP) et 1/3 (ISP & INT). En outre, il faut mettre en évidence que l'expertise développée par le département juridique l'amène à être sollicité également par les conseiller·e·s d'autres fédérations membres de la CESSoc, ce qui explique que les demandes classées dans la catégorie «Autres» passent de 32 en 2016 à 59 en 2017.
- Les questions relatives à la fin du contrat de travail continuent à augmenter (172 en 2016 et 198 en 2017). Cette thématique générale est celle qui fait d'ailleurs l'objet du plus grand nombre de sollicitations. Cela montre que des questions comme celles du préavis, des délais de préavis, de l'indemnité compensatoire de préavis ou encore de la rupture de commun accord occupent une place de plus en plus importante dans un contexte difficile financièrement pour bon nombre d'associations. Cette augmentation ne peut plus s'expliquer par l'entrée en vigueur de la loi «statut unique», qui remonte déjà au 1er janvier 2014.
- Les questions relatives aux subventions et en particulier aux dispositifs d'aide à l'emploi (ACS, APE, Maribel social, etc.) ont fortement baissé (141 en 2016 et 102 en 2017). Les chiffres pour 2016 s'expliquaient notamment par l'appel à candidatures adressé par le Fonds Maribel social suite à la création de postes Maribel social. La fédération avait joué un rôle d'accompagnement et d'information important durant ce processus. Cela dit, les chiffres pour 2017 restent plus importants que ceux pour 2015 (74). Cela étant dit, la palme revient au dossier APE (Réforme APE, réforme CISP) qui a suscité le plus de questions.
- Les deux carrefours de la législation sociale que sont le temps de travail et le règlement de travail ont vu les questions y afférentes continuer à augmenter également (68 en 2016 et 89 en 2017 pour le temps de travail, 93 en 2016 et 104 en 2017 pour le règlement de travail). Cela peut s'expliquer d'une part par les formations dispensées à ces sujets par la fédération, d'autre part par les exigences grandissantes des pouvoirs subsidiaires dans le sens d'une conformité des règlements de travail (notamment du volet temps de travail) à la législation.
- Il faut noter une forte augmentation des questions relatives aux avantages extra-légaux notamment (120 en 2016 et 184 en 2017). Celle-ci s'explique principalement par la prime exceptionnelle versée (pour octroi aux travailleurs-ses) par la FW-B suite à la conclusion en octobre 2017 d'un Accord Non Marchand tripartite et à la conclusion subséquente d'une CCT sectorielle en novembre 2017. La fédération a été grandement sollicitée par ses membres pour expliquer voire décoder le contenu de cet accord et son impact pour les employeur·e·s.
- À noter aussi qu'il y a une diversification des thématiques pour lesquelles des questions à teneur juridique nous sont adressées. C'est ainsi que nous notons de plus en plus de questions relatives au télétravail, au volontariat, aux marchés publics, à la dimension fiscale de la gestion des ressources humaines, à la protection de la vie privée et à la diversité. Si les deux premières thématiques relèvent clairement de notre champ d'expertise, c'est beaucoup moins évident pour les quatre dernières. Nous nous efforçons malgré tout de fournir une information de première ligne, quitte à rediriger vers les bons interlocuteurs pour les aspects plus complexes. S'agissant des deux dernières, nous allons plus loin en développant une véritable expertise et divers outils.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Enfin, c'est justement et de façon générale la complexification des demandes de consultation que nous observons. En d'autres termes, non seulement il y a une augmentation importante des questions posées, mais il y a aussi une complexité grandissante des questions posées, ce qui met sérieusement à contribution le service juridique. Cette complexification amène d'ailleurs certain·e·s membres à nous solliciter pour un accompagnement directement en leur sein, par exemple à l'occasion d'une conciliation interne avec les représentant·e·s des travailleurs·ses.

CONSULTATIONS EP

L'année 2017 est caractérisée par le passage en contrat-programme d'un certain nombre d'associations qui avaient vu leur convention transitoire être prolongée d'une année supplémentaire en raison du moratoire appliqué en 2016 au secteur EP. Autre conséquence de ce moratoire est le gel de nouvelles reconnaissances en EP. La FESEFA a plaidé vivement auprès du cabinet une échéance claire du moratoire, qu'elle espérait ne pas voir se prolonger au-delà de 2016. Mais surtout, la FESEFA a attiré l'attention du cabinet sur une possible inégalité de traitement pour les associations qui, en fin de contrat-programme au 31/12/2016, se verraient refuser un axe ou une catégorie de forfait supplémentaire sous prétexte de ce moratoire.

L'évaluation du Décret EP, amorcée fin 2016, s'est poursuivie en 2017. La Chambre EP élargie aux membres invités a mené en son sein une réflexion à ce propos au fur et à mesure de l'avancée des travaux du Comité de pilotage. Ainsi, les réflexions de la Chambre ont pu être utilement relayées par nos membres présent·e·s au Comité de pilotage.

Le Cadastre de l'Emploi Non Marchand a encore mobilisé l'équipe (comme en 2016) tant pour l'information précise sur les modalités techniques d'encodage, que des précisions sur des notions de base du DESC, ou encore la vérification des rapports de simulation qui a sollicité de nombreuses heures de travail. Nous constatons que les demandes d'information et de formation sur les textes légaux sont toujours plus que nécessaires, vu notamment le turn-over des équipes d'encadrement. De même, l'accompagnement dans la rédaction de plans quinquennaux, rapports annuels, RGE ou recours, dans la recherche d'améliorations suite aux contrôles et avis des Services du Gouvernement...

reste fondamental en particulier pour les associations de plus petite taille et les structures complexes.

Détail des consultations EP

	Affiliés	Non affiliés
DÉCRET ET ARRÊTÉ D'EXÉCUTION ÉDUCATION PERMANENTE - Dossier de reconnaissance - Critères qualitatifs et quantitatifs - Rapport d'activités - Contrat-programme - Rapport général d'exécution - Partenariats et collaborations entre associations du secteur - Impact des mesures gouvernementales / moratoire - Recours/contestation décision SG/Ministre - Droit d'auteur et responsabilité éditoriale	47	5
DÉCRET EMPLOI - Dossier justificatif de la subvention emploi - Modalités de subventionnement de l'emploi (cosubventionnement, subventions structurelles, ...) - Charges admissibles - Catégories d'emploi subventionnés (permanent, Ex-FBIE, Maribel social, ...) - Versement subsides	45	4
CADASTRE DE L'EMPLOI NON MARCHAND - Encodage des données - Variables à renseigner - Modalités de justification de la subvention emploi - Relecture de rapport simulation - SICE et vie privée	65	6

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

FORMATIONS DISPENSÉES AUX MEMBRES

«UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX BESOINS DES MEMBRES»

FORMATIONS JURIDIQUES

L'équipe a poursuivi en 2017 le développement du pôle «Formations» de la fédération, ce qui se traduit notamment par une augmentation du chiffre d'affaire. Les différents formats qui ont été mis en place ont continué à se développer dans un souci de répondre au mieux aux besoins et demandes des affiliés : matinées (juridiques et de l'éducation permanente), séminaires (1 jour), formations (2 jours), formations juridiques à la demande (MiREs, CRIs, ...) ou organisation de journées d'échange avec le conseiller juridique.

Afin de répondre à des demandes sous-sectorielles de plus en plus importantes, la fédération a élaboré, en partenariat avec UNIA («anciennement Centre Interfédéral pour l'Égalité des Chances et la Lutte contre le Racisme») et à l'issue de nombreuses réunions de travail, une formation intitulée «Bien gérer la diversité dans votre asbl». Une première séance a eu lieu en octobre 2017 et a démontré sa grande utilité pour permettre aux membres de relever le défi de la gestion de cette thématique souvent délicate. Cette formation a vocation à être dispensée à intervalles réguliers.

FORMATIONS EP

Les Matinées EP sont des dispositifs de formation courte (2h30) dont l'accès est gratuit pour les membres.

Objectifs des Matinées EP :

- Augmenter vos connaissances concernant le cadre légal et administratif du secteur de l'EP en ce qui concerne l'axe 1 ;
- s'approprier le sens des textes légaux ;
- articuler avec les besoins, missions et projets de votre propre association ou mouvement.

Service juridique

Matinées juridiques (11)

- 13/01 «Le télétravail»
- 17/02 «Bien encadrer vos avantages extra-légaux : la CCT d'entreprise»
- 17/03 «Fin du contrat de travail»
- 21/04 «L'outplacement»
- 19/05 «Les vacances annuelles et européennes»
- 16/06 «Les grands principes du volontariat»
- 22/09 «Télétravail régulier et télétravail occasionnel»
- 13/10 «Réintégration des travailleurs malades»
- 17/11 «Fin du contrat de travail»
- 08/12 «Réintégration des travailleurs malades»
- 15/12 «Loi Peeters et certains aspects du temps de travail»

Séminaire (1)

- 28/03 «Risques psychosociaux au travail»

Formations générales (4)

- 07 et 14/06 «Avoir un règlement de travail conforme et à jour suite à la Loi Peeters»
- 06 et 13/09 «Avoir un règlement de travail conforme et à jour suite à la Loi Peeters»
- 12 et 19/09 «Bien gérer la diversité de votre asbl»
- 14 et 16/11 «Avoir un règlement de travail conforme et à jour suite à la Loi Peeters»

Formations sur mesure (5)

- 04/05 «Congé parental» MIREs
- 04/05 «Classifications de fonctions» MIREs
- 17/05 «RT suite à la Loi Peeters» CRIs
- 07/07 «RT suite à la Loi Peeters» MIREs
- 28/11 «Return to work» MIREs

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Service EP

Décret Emploi socioculturel, séances «recyclage»

9/01 (BXL)

Cadastre Emploi NM, séances techniques avec la participation d'un membre de la DENM

19/01 (BXL)

15/02 (BXL)

30/08 (BXL)

13/09 (BXL)

18/10 (BXL)

27/10 (BXL)

8/11 (Namur)

Matinées EP Axe 1

28/03

20/04

16/05

06/06

26/09

21/11

Matinée EP Axe 4

24/10

- notion de publics captifs ;
- c'est quoi la méthodologie EP ? ;
- Réactualisation du contexte sociopolitique («air du temps») ;
- pourquoi certaines activités ne sont pas valorisées par les SG ? ;
- comment valoriser une logique transversale (mouvement) ? ;
- l'ABC de l'EP (pour 1/3 des participant·e·s nouvellement engagé·e·s)...

Évaluation par les participant·e·s :

- Globalement l'échelle de satisfaction se situe entre + et ++ selon les items (Expression de chacun·e, animation, méthodes pédagogiques, atteinte des objectifs, mise à profit des informations dans votre asbl).
- À la question : «Cette matinée a-t-elle répondu à vos attentes ?», voici quelques exemples de réponse : «Tout à fait», «Pas complètement, trop court pour la matière assez vaste», «C'est intéressant de revoir les bases et subtilités du Décret», «Non mais pas en raison de la qualité de la formation, mais plutôt de ma connaissance du Décret», «Oui, cela m'a permis d'aborder l'esprit de l'EP, de parcourir les documents-clefs ; partant de zéro, cette information a été très bénéfique pour moi», «Pas totalement, mais je reviendrai auprès des conseillères à titre plus individuel», «Oui, en partie ; aller à l'essentiel en si peu de temps n'était pas chose aisée...Bravo !». «Je n'avais pas vraiment d'attentes, mais j'ai appris beaucoup» ; «En termes d'informations tout-à-fait ; en termes de travail en EP avec un public-relais, pas vraiment», «Impressionnée de la capacité à expliquer le décret et les outils dans un temps très ramassé».

Attentes des participant·e·s :

- définition de la zone géographique § 2 ;
- définition des partenariats et répartition des heures (convention) ;
- rédaction du rapport annuel et RGE ;
- définition des publics - lien avec ALP et promotion ;
- outils pour transmettre à l'équipe ;
- auto-évaluation ;
- «esprit EP» ;
- définition stratégies d'action ;
- différences entre axe 1 et axe 4 ;
- différences mouvement et association ;
- différences EP et cohésion sociale ;

COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION

UNE COMMUNICATION AU SERVICE DE NOS MEMBRES

Après une année consacrée à améliorer tous les outils de communication de la FESEFA (publications, site internet, newsletter, etc.) ainsi que son identité visuelle (nouveau logo, nouvelle charte graphique, etc.), 2017 a été l'année de la stabilisation de tous les nouveaux supports. L'équipe, chargée collectivement de la communication, s'est évertuée à assurer régulièrement l'information des membres. Ainsi, la mise à jour de l'actualité sectorielle, sociale et en lien avec les nombreuses réformes et négociations en cours a été l'une de ses priorités.

Notons également que la CESSoc a développé son offre d'informations par la mise en œuvre d'un système de comptes «membres» individuels et la diffusion, via ce canal, d'une série d'informations.

Fin 2018, nous procéderons auprès de nos membres à une première évaluation de tous nos outils de communication afin d'en mesurer le degré de satisfaction et d'opérer éventuellement des améliorations.

SITE INTERNET ET NEWSLETTER : DES INFORMATIONS CIBLÉES

Un site internet régulièrement alimenté, une newsletter «Brèves de nos secteurs» dont le contenu ne cesse de s'étoffer... Ce sont les outils qui permettent à la FESEFA de délivrer rapidement à ses membres une actualité ciblée et de première ligne, et de faire efficacement la promotion de ses formations ainsi que des activités/événements organisés par ses différents partenaires (CESSoc, UNIPSO, UNISOC, CBENM, ...).

Au cours de l'année 2017, ce sont 20 numéros de la newsletter qui ont été envoyés à nos membres.

Parallèlement à la brève, lorsque l'actualité sectorielle EP s'y prête, nous communiquons de manière plus spécifique sur ces dossiers sectorielles (Cadastre de l'emploi NM, prime exceptionnelle non marchande 2017, etc.).

PUBLICATIONS ÉLECTRONIQUES : DES CONTENUS PLUS RICHES

Avec comme objectif 5 numéros par an, le «**Pour Faire Bref !**» (PFB), notre bulletin d'information sociale et juridique, est parvenu en 2017 à maintenir la qualité et la diversité de son contenu. De nombreux commentaires positifs et encourageants nous parviennent d'ailleurs régulièrement à chaque sortie de nouveau numéro.

En 2017, le *beep* a consolidé ses objectifs de nouveau support d'information électronique pour nourrir les débats et réflexions du secteur EP.

Le *beep* de juin 2017 a été entièrement consacré aux Actes de la Journée de l'Éducation permanente du 2 décembre 2016 à Liège. 60 pages consacrées aux rôles et défis de l'éducation populaire face aux enjeux actuels (Christian Maurel), aux enjeux du secteur (table ronde des acteurs), aux tensions à l'œuvre dans la démarche d'éducation permanente (Jean-Michel Charlier et Jean-Luc Degée). Cette publication est disponible en ligne : [ICI](#).

Avec la participation complémentaire de la FW-B, nous avons imprimé 500 exemplaires du *beep* hors série. Chaque membre reconnu en EP a reçu un exemplaire ; ils sont également distribués lors des matinées EP (environ 6/séance), et lors de matinées juridiques (à la demande) ; des dépôts ont été opérés lors d'événements publics en lien avec l'Éducation permanente en général..

COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION

Le *beep* de décembre 2017 a fait le point sur le processus d'évaluation du Décret EP (Geoffroy Carly), a développé les perspectives d'une EP en Transition en s'appuyant sur l'historicité des mobilisations sociales - Les mouvements sociaux en Belgique, entre pilatisation et dépilatisation (Jean Faniel, Corinne Gobin et David Paternotte), et enfin, a abordé le rôle des réseaux sociaux numériques dans cette Transition - Facebook : ami ou ennemi des mobilisations sociales ? (Daniel Bonvoisin).

« ...ni la culture pour tous,
ni la culture pour chacun
mais la culture par chacun et avec chacun
dans une optique de développement de tous. »

Marcel Hicter



SOMMAIRE

beep hors-série - Juin 2017

- Édito
- Dossier - Conférence : Rôle et défis de l'éducation populaire face aux enjeux actuels de société / Table ronde : Les enjeux du secteur de l'éducation permanente
- Nos membres prennent la parole - Des tensions à l'œuvre dans la démarche d'éducation permanente
- Décryptage
- Actualité
- Coyote «sans filet»
- Pour aller plus loin



COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION

PLATEFORME DU «SOCIOCULTUREL» UNE MISE EN COMMUN DES PRÉOCCUPATIONS AUTOUR DE LA RÉFORME APE

Pour rappel, en 2015, une dizaine de secteurs (dont celui de l'Éducation permanente) relevant essentiellement de la FW-B décidaient de se réunir en «plateforme» et de lancer un «*Appel des secteurs socioculturels pour la relance de la concertation avec le politique*», ce qui avait eu entre autres comme résultat de planifier un agenda de réunions avec la Ministre de la Culture. En 2017, les 2 rendez-vous programmés ont permis essentiellement de relayer les inquiétudes des secteurs quant au projet de réforme des APE lancé par la Ministre de l'Emploi Tillieux. Avec le transfert des budgets APE vers les ministres fonctionnels, dans le cadre du projet de réforme proposé par le nouveau Gouvernement en RW, cette plateforme veillera à ce que les «transferts» vers la Communauté française se fassent de manière harmonieuse et cohérente, avec des balises communes à tous les secteurs de la Culture (voir perspectives 2018).

SÉANCES D'INFORMATION DE LA DENM

Comme en 2016, la FESEFA a assisté avec assiduité à la plupart des séances d'information organisées par la Direction de l'Emploi Non Marchand en FW-B avec comme objectif d'informer les associations des secteurs concernés par le DESC des modalités d'encodage dans l'outil SICE et des mesures transitoires d'application pour la justification des subventions à l'emploi portant sur l'année 2016.

INTERVENTIONS EXTÉRIEURES

La FESEFA est de plus en plus sollicitée comme intervenant sur diverses questions et thématiques. Voici quelques exemples.

Midi du PAC (PAC, mai 2017)

Sur invitation de l'asbl PAC, la FESEFA est intervenue dans l'un des Midis du PAC intitulé «Comment résister à la bureaucratisation du travail socioculturel».

«Return to work» (CGSLB, octobre 2017)

À la demande de la CGSLB, la FESEFA est intervenue dans une matinée d'information consacrée au dispositif «Réintégration des travailleurs malades» («Return to work») à destination d'un large panel de délégué·e·s et permanent·e·s syndicaux·ales.

«Diversité : concept et cadre légal» (CBENM, décembre 2017)

À la demande de la CBENM (devenue depuis lors BRUXEO), la FESEFA est intervenue dans une après-midi d'information consacrée à la diversité pour expliquer tant le concept que le cadre légal qui régit cette thématique.

RÉFLEXIONS ET ÉCHANGES AVEC NOS MEMBRES

CONTEXTE

Avec la fin de la Convention «Ébullitions citoyennes» en 2016, il s'agissait de trouver des moments dans la vie d'une fédération pour organiser des espaces de rencontre et d'échanges sur des thèmes et des enjeux importants pour nos membres. Outre les réunions de la Chambre de l'Éducation permanente ouvertes depuis 2016 à tout membre reconnu en EP qui le souhaite, des conférences-débats sont organisées à l'issue de l'Assemblée générale annuelle, et ce à la demande de nos membres. Y sont (seront) abordées des questions, nouvelles pour certaines, qui traversent le secteur associatif : la mise à mal de l'autonomie associative et de l'action elle-même, la déliquescence du capital symbolique de l'action associative en général et du secteur EP en particulier, la bureaucratisation croissante versus la simplification administrative, les risques de marchandisation et de financiarisation du secteur non marchand, la gestion publique par les nombres au détriment du qualitatif, les risques d'instrumentalisation de l'action associative, les tensions à l'œuvre dans les pratiques professionnelles avec comme risques majeurs une perte du sens du travail associatif, un turnover important au sein des équipes et une augmentation de certaines maladies professionnelles comme le burn-out, etc.

Il s'agit de pouvoir poser des constats, au départ des échanges, des débats et des informations de nos membres qui remontent vers la FESEFA, et ce afin d'en faire des préoccupations politiques relayées par nous auprès de nos confédérations et des pouvoirs subsidiaires. C'est ainsi que certains constats ont été portés par la FESEFA dans le cadre des mémorandums en cours de réalisation (voir perspectives 2018).



CONFÉRENCE-DÉBAT



« *Les nouvelles logiques à l'œuvre dans les relations entre les pouvoirs subsidiaires et les associations* » (Bruxelles, le 30 mai 2017)

Lors de l'Assemblée générale de 2017, la FESEFA a invité Jacques Moriau, du CBCS (Centre bruxellois de Coordination Sociopolitique), pour une conférence-débat sur le thème : «Évolution des politiques publiques de soutien à l'associatif bruxellois».

Dès l'introduction, Jacques Moriau revient sur la caractéristique centrale du milieu associatif dans le paysage belge, à savoir la liberté d'association. Au cœur de notre système, ce principe de droit-liberté colore les politiques menées jusqu'à présent et les effets de leurs évolutions.

Quel est le noyau du projet associatif ? Quel type de relation est mis en place avec l'État et à quoi mène-t-il par rapport au pouvoir subsidiaire ? À quel type de relation cela mène-t-il, enfin, entre l'associatif et ses usagers ?

Telles ont été les questions directrices pour débattre des relations et des tensions à l'œuvre entre pouvoirs subsidiaires et associations.

(Pour une synthèse de la conférence-débat, cliquez [ICI](#))

ÉQUIPE



UNE ÉQUIPE DYNAMIQUE

S'il y a bien un terme qui revient régulièrement dans la bouche de nos membres pour qualifier l'équipe de la FESEFA, c'est bien «dynamique».

L'équipe se coupe en quatre pour répondre aux questions des membres, pour les accompagner, les informer, pour relayer auprès du Conseil d'administration leurs préoccupations et inquiétudes partagées lors de consultations, lors des formations ou d'échanges divers.

En 2017, l'équipe a participé à de nombreux GT, réunions et conférences.

COMPOSITION DE L'ÉQUIPE

- Farah ISMAÏLI, directrice (TP)
- Delphine BENTEIN, secrétaire de dir. (TP)
- Giacomina LAI, secrétaire comptable (7/10 TP)
- Myriam BENHAMOUDA, chargée d'analyses (1/2 TP)
- Mehmet SAYGIN, conseiller juridique (TP)
- Isabelle de RIDDER, conseillère EP (1/2 TP)
- Geneviève MAIRESSE, conseillère EP (1/2 TP)

UNE ÉQUIPE QUI SE FORME

Formation : Le fonctionnement d'une asbl (IDEJI)

Formation : Construire son budget de masse salariale (CESSoC)

Formation : Je peux lire correctement les comptes annuels (Boutique de gestion)

Formation : Mail Chimp (Média Animation)

Formation : Les CPAS à l'heure des flux de données. Êtes-vous prêts ? (LDH)

Journée d'étude : AG thématique d'ALEAP

Journée d'étude : États généraux de CAIPS

Colloque : 70 ans des CEMEA

Festival du Film de l'éducation (CEMEA)

Journée d'étude : Travail sur mesure (Centre culturel Marcel Hicter)

Journée d'étude : Pluralité de mobilisations et convergence des luttes (CIEP)

Soirée-débat : L'action émancipatrice hier et aujourd'hui : de la pratique à la théorie et retour (Le Grain)

Semaine sociale du MOC : Sens et avenir du travail (MOC)

Rencontre-culture : L'évolution du secteur non-marchand (FW-B service formation)

Salon de l'ISP wallon : conférence sur nouveau Décret CISP (Namur Expo)

Semaine d'étude : Tisser des solidarités dans une société toujours plus sexiste et raciste (Vie Féminine)

Journée d'étude : Droit dans le mur... à moins que (ACRF)

Journée d'étude : Indiscutable ? Et si on en discutait : regards critiques sur les politiques néolibérales (Centre AVEC)

Journée d'étude de la FeBISP : Travail social : (ré)volution ?

Conférence : Archives, citoyenneté et interculturalisme (AAFB)

Conférence : Financement ou financiarisation du secteur à profit social ? Enjeux et plus values (UNIPSO)

Conférence : Des entreprises sociales pour des sociétés durables (CIRTES UCL)

Conférence-débat : Midis du PAC

Recherche-action : Perte de sens au travail (Peuple et Culture WB) (voir page 22)

ÉQUIPE



UNE ÉQUIPE QUI S'INVESTIT

Recherche-action sur la «perte de sens du et au travail»

À l'initiative de l'association Peuple et Culture et de l'Université Populaire de Liège, l'équipe de la FESEFA a participé activement à la construction collective de la première phase de la recherche-action.

Partant de constats de mutations importantes de l'action associative (d'une part une perte d'engagement associatif et d'autre part des acteurs associatifs soumis aux modèles managériaux d'un État social plus que jamais actif), qui s'inscrivent dans un contexte de perte de repères structurants que sont la culture et l'identité de classe, et un contexte de méfiance généralisée à l'égard des institutions, les initiateurs du projet ont souhaité confronter leurs premières impressions aux réalités vécues par les travailleurs concernés.

Le processus de recherche-action mis en place vise à éclairer la perte de sens au travail résultant de ces mutations, en établissant un diagnostic partagé qui débouchera à terme sur des pistes d'action concrètes.

Pour ce faire, trois rencontres d'information et de débats ont été organisées en février et mars 2017.

Environ une trentaine d'acteurs associatifs, de secteurs variés, et d'idéologies plurielles ont apporté leur vision des réalités de terrain en lien avec le thème proposé.

Ensuite, le groupe de pilotage du projet s'est réuni 5 journées complètes afin d'approfondir les étapes de l'enquête : délimitation de l'objet de la recherche, élaboration des hypothèses de travail, réalisation des questionnaires destinés aux entretiens semi-directifs, et retour réflexif sur les résultats des entretiens exploratoires.

À l'issue de cette phase, le groupe de pilotage a également établi une liste de valeurs sous-jacentes au thème «sens du et au travail» qui servent de prisme/référence à l'analyse des témoignages récoltés et des réalités professionnelles racontées : altruisme, assertivité, autorité, aide, courage, charité, défi, désir, devoir, dignité, égalité, équité, excellence, fiabilité, franchise, fidélité, force, générosité, honnêteté, justice, liberté, loyauté, mérite, notoriété, obéissance, partage, pardon, plaisir, probité, progrès, prudence, respect, rigueur, sagesse, sensibilité, sincérité, solidarité, stabilité, succès, sécurité, spiritualité, tolérance, unité, utilité, vigueur, vérité, vitalité, volonté.

À la fin de l'année 2017, une deuxième phase de tests a démarré. Celle-ci consiste à réaliser des interviews individuelles d'une cinquantaine de personnes réparties auprès des membres actifs du groupe de pilotage (environ 5 interviews/membre). En parallèle, cette phase a aussi comme objectif de vérifier l'encodage en ligne des réponses recueillies.

Pour ce faire, le groupe de pilotage a réinterpellé les acteurs de terrain intéressés par la démarche en début de processus, et disponibles pour la réalisation concrète d'interviews. Une séance d'information a été fixée au 8 mars 2018, dans le but de diffuser la démarche, son intérêt, et susciter la participation du milieu associatif.

Dans le cours de cette recherche-action, l'équipe de la FESEFA apporte un éclairage spécifique aux secteurs qu'elle représente : Éducation permanente, Insertion socioprofessionnelle, et Intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère. Également un éclairage en lien avec sa qualité de fédération d'employeurs.

PERSPECTIVES 2018

L'ANNÉE (PRÉ)ÉLECTORALE

L'année 2018 connaîtra en octobre prochain les élections communales. Suivront ensuite, en 2019, les élections européennes, fédérales et régionales. Cela sur un fond de tensions entre des choix politiques et de société qui ne vont pas toujours dans le même sens selon que l'on soit à un niveau de pouvoir ou à un autre, selon que l'on soit au Nord ou au Sud, selon que l'on soit d'un parti politique ou d'un autre. Des réformes successives qui ignorent tout des réalités, du terrain, des gens eux-mêmes. Des réformes, pour certaines, qui rendent davantage vulnérables, qui mettent à mal des principes fondateurs de notre société démocratique, qui fragilisent le pouvoir d'agir de tout un chacun. La dignité se monnaie, se contractualise. Elle ne va plus de soi...

C'est l'année qui préparera les différentes «entrées en vigueur» avant que les campagnes électorales n'occupent tout le devant de la scène politique. C'est dire si les enjeux pour nos secteurs seront importants tant certains dossiers ont pris, à l'entame de l'année 2018, comme un coup d'accélérateur, ignorant que la rapidité n'est pas forcément un gage de réussite.

REPRÉSENTATION

En 2018, la FESEFA poursuivra avec force sa mission de représentation dans les différentes instances, les groupes de travail et tout lieu utile, notamment sur les dossiers clé suivants :

RÉFORME APE

L'un des dossiers phare en 2017 jusqu'au changement de Gouvernement en RW, la réforme des APE ne cesse d'être une source d'inquiétudes pour les secteurs et les employeur·e·s employant des APE. On aurait pu croire à l'aboutissement du projet de réforme de la Ministre Tillieux en 2017, mais le nouveau Ministre de l'Emploi Jeholet a choisi de repartir d'une page blanche avec comme grande nouveauté une période transitoire de deux ans (stabilisation du système de forfaitisation,

du cadastre des emplois et des compétences) et le transfert des budgets APE vers les Ministres fonctionnels. C'est ainsi qu'avant les vacances de printemps, un avant-projet de décret a été adopté en première lecture et présenté aux partenaires sociaux. C'est une négociation difficile qui s'annonce tant les délais soumis par le Ministre Jeholet sont courts. Comme pour le précédent projet de réforme, il nous faudra veiller à ce que soient garantie la neutralité des budgets et des emplois durant la période transitoire. Mais surtout à ce que les secteurs soient associés aux discussions qui porteront sur le mécanisme des transferts, lequel ne figure pas dans le projet de texte actuel.

Par ailleurs, il nous faudra également rester attentifs aux deux opérations mises en oeuvre par le FOREm en 2018, à la demande du Ministre, pour récupérer les sommes trop versées aux employeur·e·s en cas d'inoccupation partielle des APE, et ce pour les années 2014, 2015 et 2016. Il ne s'agirait pas qu'au 1er janvier 2019 (date théorique d'entrée en vigueur de la réforme), les futures enveloppes forfaitisées des employeur·e·s soient réduites d'autant !

Enfin, nous resterons vigilants quant au retard pris par l'administration dans le traitement des demandes de renouvellement de décisions APE à durée déterminée. Grâce aux interpellations de l'UNIPSO et bien que ce retard semble se résorber, il reste encore aujourd'hui un certain nombre de dossiers toujours en attente d'une décision.

RÉFORME ACS EN VUE ?

Pour rappel, la réforme du dispositif ACS était annoncée en 2014 dans l'accord politique du Gouvernement bruxellois. Si cette réforme n'aura vraisemblablement pas lieu sous cette législature-ci, il nous faudra veiller à demander avant la fin de celle-ci une évaluation de la circulaire d'Actiris de février 2015, laquelle est venue durcir la réglementation ACS en vue notamment de dégager des moyens à réorienter vers d'autres priorités du Gouvernement.

PERSPECTIVES 2018

Ainsi, nous faudra-t-il entre autres mesurer l'impact pour les associations de la fin de la dérogation ministérielle pour l'octroi de la prime ACS à 100 % (généralement à 95 %).

ACCORDS DU NON MARCHAND

Bien que les discussions autour de ces accords n'aient pas vraiment connu d'arrêt après la crise politique de l'été 2017, c'est en 2018 que les négociations ont véritablement avancé dans les différentes entités. Essentiellement en **Communauté française** où, dès 2017, les partenaires sociaux sont tombés rapidement d'accord pour défendre ensemble une progression des barèmes encore éloignés des barèmes de référence de la Région wallonne. Un rythme qui permettra en principe en mai 2018 de signer un accord pour une entrée en vigueur dès ce 1^{er} juillet 2018. Pour rappel, en CF, ce sont 10 mios et 20 mios € qui ont été dégagés respectivement pour les années 2018 et 2019. Notons également une enveloppe de 4 mios € pour une mise à jour du cadastre socioculturel (bloqué actuellement à l'année 2010), un des préalables posés par la CESSOC pour pouvoir entrer en négociations. Un cadastre que la FESEFA entend élargir aux organisations reconnues en EP pendant une période transitoire (les conventionnées) ainsi qu'à celles passées en contrat-programme au 1^{er} janvier 2017 (absentes du cadastre de 2016). Enfin, contrairement à la demande des organisations syndicales, il sera veillé à ce que les montants du tax-shift ne soient pas pris en compte dans cet accord. Enfin, la FESEFA veillera à ce que des solutions soient trouvées pour tou-te-s les employeur-e-s qui n'ont pas perçu suffisamment de moyens en 2017 pour appliquer pleinement l'accord NM de 2017 (prime exceptionnelle).

En **RW**, les discussions se poursuivent également, à la fois de manière bipartite et tripartite, mais se heurtent à des questions majeures : l'intégration de nouveaux secteurs dont ceux hérités du fédéral suite à la sixième réforme de l'État et un budget insuffisant, la réforme APE et son impact sur l'emploi, les multiples revendications des employeur-e-s des secteurs concernés par l'accord face à une seule et unique

revendication de la part des organisations syndicales (réduction collective du temps de travail), ... Pour rappel, ce sont 10 mios, 20 mios et 30 mios € qui ont été dégagés respectivement pour 2018, 2019 et 2020. Notons que pour le socioculturel, les secteurs concernés par cet accord sont tous couverts par la FESEFA qui maintient avec eux une concertation soutenue sur ce dossier. Via ses mandats CESSOC et UNIPSO, elle veillera à défendre au mieux les demandes de ses secteurs !

En **RB**, bien que les discussions aient eu du mal à démarrer, notamment parce qu'en 2017 deux inconnues subsistaient (aucune idée sur les budgets alloués à l'accord, absence de cadastre de l'emploi dans certains secteurs), elles se sont poursuivies dans des groupes de travail, chacun dédié à une revendication particulière. Il semblerait toutefois qu'un accord bruxellois pourrait être signé dans le courant de l'année 2018.

RÉFORME DE LA LOI SUR LES ASBL ET STATUT SEMI-AGORAL

Ce sont deux dossiers impulsés par le fédéral et sur lesquels, il faut l'avouer, les confédérations et les fédérations ont très peu de prise tant ces réformes traduisent une certaine «rupture philosophique» entre le Nord et le Sud du pays.

Risques de marchandisation croissante du secteur non marchand, étiollement progressif des spécificités de ce secteur, affaiblissement du pouvoir d'action et de contestation, risque de déprofessionnalisation couplé à un manque à gagner pour la sécurité sociale... Voici quelques conséquences qui, à long terme, pourraient toucher nos secteurs si ces projets devaient être votés telsquelsoutoutcourt. Le secteur associatif francophone a rapidement pris la mesure de ces dangers qui le guettent et a organisé tant bien que mal une résistance faite d'interpellations diverses et de propositions alternatives construites collectivement. Pour le statut semi-agoral, une certaine convergence de points de vue a pu être construite avec les organisations syndicales. Allant même jusqu'à ce que la COCOF actionne la procédure de conflit d'intérêt en janvier 2018.

PERSPECTIVES 2018

À l'heure d'écrire ce rapport d'activités, aucune nouvelle ne nous est parvenue quant au devenir de ces deux projets qui ont fait couler beaucoup d'encre, jusque dans la presse écrite ! La FESEFA restera bien entendu très vigilante sur la suite qui leur sera donnée par le Gouvernement fédéral.

DÉCRET SUR L'EMPLOI SOCIOCULTUREL

La FESEFA veillera à ce que l'entrée en vigueur du DESC, modifié et adopté au Parlement en février dernier, ne soit plus reportée et soit bien le 1^{er} janvier 2018 avec toutefois la possibilité pour le secteur de l'éducation permanente de se voir appliquer, dès la justification des subventions à l'emploi portant sur l'année 2017, la disposition du texte modifié plus favorable en matière de proratisation de la subvention du permanent CF en cas d'inoccupation partielle sur l'année.

COMMUNICATION, INFORMATION, FORMATION

En 2018, nous poursuivrons sur notre belle lancée en matière d'organisation de formations et de matinées à destination de nos membres. En 2017, les formations juridiques ont permis de réaliser un chiffre d'affaires non négligeable que nous espérons égaler cette année.

Avec les nouveautés qui s'annoncent pour le Décret de l'Éducation permanente (suite à l'évaluation de celui-ci en 2017), nous développerons l'offre des matinées EP. Abordant la circulaire ministérielle interprétative du 7 mars 2018, dans l'appropriation de son contenu, les matinées seront davantage centrées sur ces modifications à venir. Un travail spécifique sur l'articulation des activités EP avec les enjeux portés par l'article 1^{er} du Décret sera programmé. De même, la démarche d'auto-évaluation des membres sera développée en lien avec les repères interprétatifs apportés par la circulaire.

Avec les nombreuses réformes en cours (DESC, APE, ASBL, etc.), nous adapterons l'offre des formations et des séances d'information en fonction de cette actualité. Notons que dans le cadre de l'entrée en

vigueur de la nouvelle réglementation européenne en matière de protection des données à caractère personnel (le 25 mai), la FESEFA a déjà programmé une série de formations portant sur le RGPD (Règlement général sur la protection des données) qui rencontrent un succès certain. Par ailleurs, la CESSoc et les fédérations ont travaillé ensemble à l'élaboration d'outils (Plan d'action, registre de traitements, analyse d'impact, etc.) qui seront bientôt mis en ligne.

Nous poursuivrons également notre mission d'information. Les nouveaux supports de communication étant à présent stabilisés durablement, il s'agira d'en évaluer l'efficacité et de mesurer le degré de satisfaction. Aussi, fin 2018, une enquête sera envoyée à nos membres.

ACCOMPAGNEMENT ET SOUTIEN

Les services juridique et éducation permanente poursuivront leur travail en matière d'accompagnement des membres.

Forte de ses deux conseillères en éducation permanente, chacune spécialisée dans un des aspects de la réglementation EP (Décret EP et DESC), l'accompagnement et le soutien - notamment dans l'encodage des données dans SICE (justification des subventions à l'emploi en CF) - se sont véritablement renforcés. Les membres identifient très bien les conseillères, présentes dans de nombreuses conférences, journées d'étude organisées par nos membres. De nouvelles demandes d'accompagnement émergent également lors des contacts avec les membres dans les matinées EP et juridiques, ainsi que lors des formations et séminaires.

Le service juridique connaît une nouvelle forme de demande de la part de ses membres, celle de l'accompagnement dans le cadre de conciliations in situ.

PERSPECTIVES 2018

Concrètement, il s'agit de participer, aux côtés de l'employeur·e et au sein de l'association concernée, à des réunions de conciliation avec la délégation syndicale et les permanent·e·s syndicaux·ales afin de chercher une solution à un conflit social sans devoir en arriver à une saisine du Bureau de conciliation.

RÉFLEXION ET MÉMORANDUM

La FESEFA s'est intéressée à de nouvelles questions qui traversent et mettent en tensions le secteur associatif en général, et le secteur EP en particulier. Parmi ces questions, notons celles relatives à la bureaucratisation croissante du travail socioculturel, aux discours ambiants de délégitimation de l'action associative (capital symbolique), à la perte d'autonomie associative dans certains secteurs, à la perte de sens au travail pour certain·e·s travailleurs·ses et responsables d'associations, aux risques de marchandisation et de financiarisation du secteur non marchand, etc.

Aussi, à la lumière de ces nouvelles préoccupations et dans la perspective des échéances électorales de 2019, la FESEFA a décidé, en lieu et place d'un cahier de revendications précises, d'élaborer un document plus proche d'un «manifeste» qui partagera des points de vue sur les problèmes pointés, en vue de sensibiliser notamment les futur·e·s mandataires par rapport à ces préoccupations, nouvelles pour certaines. C'est ainsi qu'un Groupe de travail spécifique sera mis en place au sein de la FESEFA pour travailler sur le contenu de ce document. L'idée est qu'il soit prêt pour décembre 2018 afin que la FESEFA puisse, pendant la campagne électorale, aller à la rencontre des groupes politiques et organiser des rencontres ou événements autour de ce document. Une «Alerte» qui nourrira toutes les discussions qui s'en suivront.

Enfin, concernant les mémorandums de nos confédérations, la FESEFA s'impliquera fortement dans la détermination de leur contenu et des priorités à défendre.

MODIFICATION DU DÉCRET EP

Durant cette année 2018, la FESEFA restera vigilante concernant le travail d'évaluation du Décret EP. D'une part, dans le suivi des réunions du Comité de pilotage et des résultats obtenus, notamment en lien avec la publication de la circulaire ministérielle du 7 mars.

D'autre part, dans le suivi du travail du GIRSEF, dont un premier rapport est publié en mai 2018. L'évaluation du Décret confirme qu'il y aura des modifications des textes. La FESEFA interviendra, notamment pendant le parcours législatif du texte, par une lecture attentive des modifications apportées.

FÉDÉRATION SECTORIELLE

Après avoir mené une réflexion au sein de la Chambre de l'éducation permanente concernant la place d'une fédération sectorielle en EP dans un cadre reconnu (en 2017), la FESEFA a adressé en 2018 une note d'intention à la Ministre de la Culture l'invitant à étudier cette question dans la perspective de la modification du Décret EP et lui signifiant l'intérêt de la FESEFA à poser sa candidature dans un cadre de reconnaissance officielle. Question dont la Ministre s'est saisie et qui fait actuellement l'objet de discussions au sein de son cabinet.

En attendant l'issue de ces discussions, la FESEFA verra sa convention la liant à la FW-B reconduite pour l'année 2018 et proposera à l'AG quelques modifications à ses statuts de sorte qu'ils reflètent davantage une réalité et une mission bien ancrée à la FESEFA : celle de l'accompagnement sectoriel des membres reconnus en EP et de la défense de leurs intérêts.

Composition du Conseil d'administration

(suite à l'AG du 30 mai 2017)

CHAMBRE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE

CIEP Pierre GEORIS

Équipes Populaires Jean-Michel CHARLIER

Média-Animation Daniel BONVOISIN

Vie Féminine Anne BOULVIN

Étopia Thierry DEMANET

Nature&Progrès Marc FICHERS

LLP Sylvain ETCHEGARAY

Atelier des Droits Sociaux Serena BERGAMINI

CEMEA Geoffroy CARLY

GRIGNOUX Pierre HELDENBERGH

CIRE Joëlle VAN PE

ASPH-TAM Anne SPITALS

Espace Seniors Florence LEBAILLY

FAM Xénia MASZOWEZ

PAC Dominique SURLEAU

CHAMBRE DES SECTEURS DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE AINSI QUE DE L'INTÉGRATION DES PERSONNES ÉTRANGÈRES OU D'ORIGINE ÉTRANGÈRE

Mission Locale de Forest Luc PILOY

FeBISP Pierre DEVLEESHOUWER

FIJ Michèle HUBIN

ACFI-FIAS Julie BELLIERE (remplacée par Morgane EEMAN, en 2018)

AID-MOC Joël GILLAUX (remplacé par Éric ALBERTUCCIO, en 2018)

ALEAP Dan WENDORF

CAIPS Jean-Luc VRANCKEN

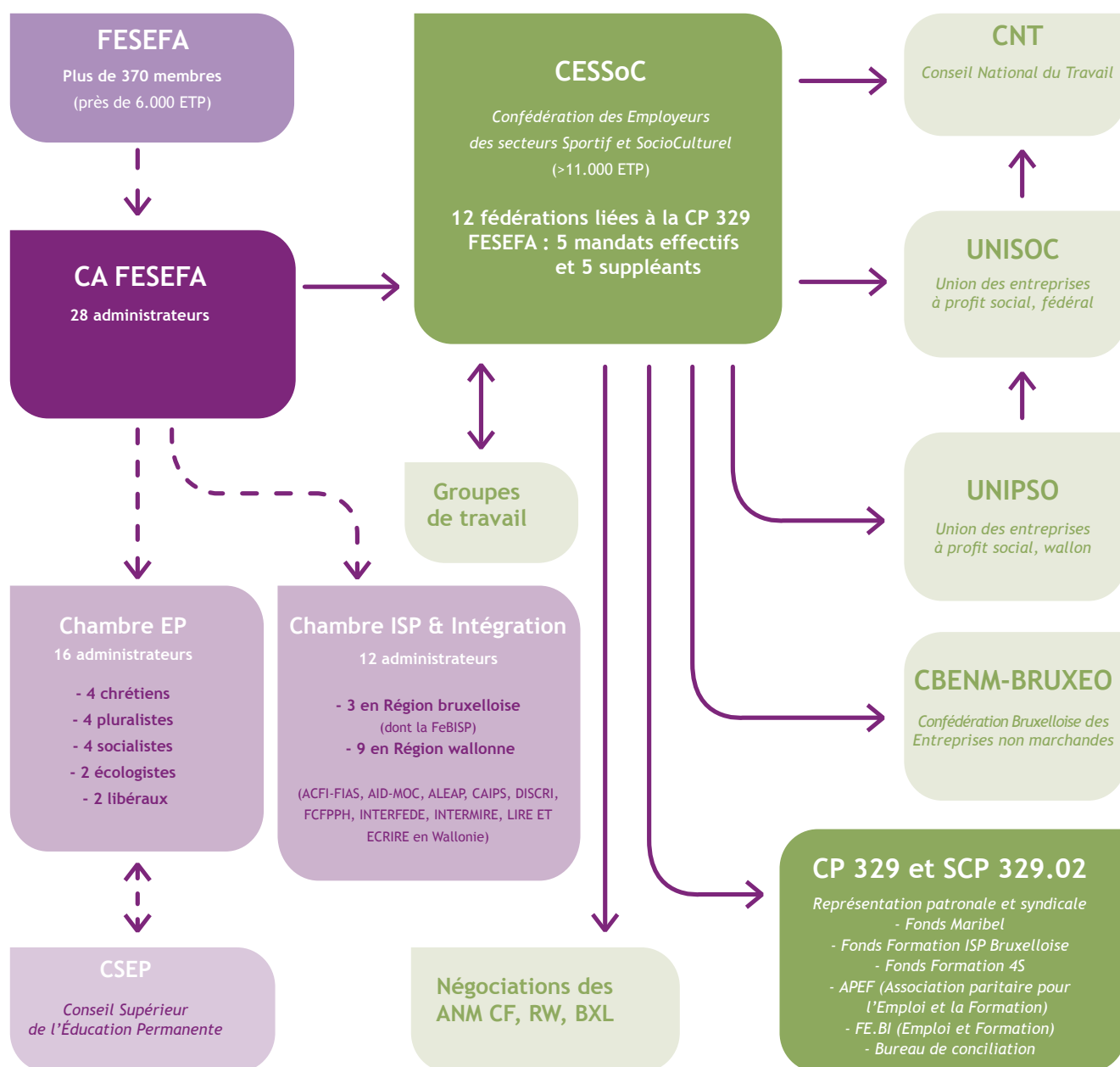
DISCRI Benoîte DESSICY

LEE en Wallonie Hugues HENRY (remplacé par Joël GILLAUX, en 2018)

Interfédération Éric MIKOLAJCZAK (remplacé par Anne-Hélène LULLING, en 2018)

INTERMIRE Anne CORDIER

Paysage politique de la *Fesefa*





Fédération des Employeurs des
Secteurs de l'Éducation permanente
et de la Formation des Adultes