

CONSEILS
FORMATION
INFORMATION
REPRÉSENTATION

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2019 PERSPECTIVES 2020



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

ÉDITO

Difficile d'écrire cet éditto à l'heure où la préoccupation majeure est la gestion de la crise sanitaire liée à la Covid-19 et des étapes du déconfinement qui l'ont suivie. Une situation inédite qui tend quelque peu à effacer de nos mémoires les nombreuses difficultés rencontrées durant l'année 2019. D'ailleurs, la plupart d'entre nous n'étaient pas mécontent·e·s d'en terminer avec cette année éprouvante à maints égards (dossiers suivis, actualités diverses) et d'aborder prestement la nouvelle année 2020, ignorant tout de ce qui allait nous tomber sur la tête !

2019 a été l'année des élections fédérales, régionales et européennes. Un triple scrutin dont les résultats, pour partie inquiétants avec la montée au Nord de l'extrême droite, ont été largement commentés tant ils n'ont laissé personne indifférent·e. Ce qui est certain, c'est qu'ils ont reconfiguré certaines majorités dans les entités fédérées. La composition de certains cabinets, dont celui de la Culture, ayant d'ailleurs pris du temps, renvoyant parfois le premier contact avec les secteurs à la fin de l'année voire à l'année suivante.

Mais, 2019 nous a également réservé son lot de négociations souvent tendues lorsqu'elles n'étaient tout simplement pas unilatérales. Vos représentant·e·s, à quelques niveaux, ont bataillé sur nombre de dossiers dont le projet de réforme APE (finalement abandonné), les ANMs dans les Régions, le projet de guide des dépenses éligibles pour les secteurs «Emploi et Formation» en Région wallonne (DGO6). Le suivi de l'atterrissage de l'évaluation du Décret organisant le secteur de l'Éducation permanente nous a également mobilisé·e·s. Sans parler du suivi de l'application du Code des Sociétés et des Associations entré en vigueur le 1^{er} mai 2019 (en faisant notamment remonter vers la CESSoc et l'UNISOC, des problèmes d'interprétation ou d'application sur le terrain) et de la mise en route du registre UBO (en négociant son adaptation à la réalité de nos secteurs).

Une année qui a connu des mouvements au sein de l'équipe (maladie, engagements, fins de contrats pour force majeure médicale) avec des vacances de postes qui n'ont pas permis de finaliser certains chantiers mis en oeuvre en 2018, comme la publication de l'ouvrage collectif portant sur l'autonomie associative.

Il y a lieu de noter également le travail conséquent de vos mandataires au sein des Fonds 4S (nouveau plan d'action 2020-2022) et Maribel (nouvelle attribution de postes) et celui de l'équipe en matière d'analyse et d'accompagnement juridique et sectoriel des membres.

Enfin, last but not least, la FESEFA a introduit en 2019 un dossier de reconnaissance en tant que fédération représentative du secteur de l'Éducation permanente. Depuis que le Décret EP modifié le prévoit, il était essentiel pour la fédération de formaliser un travail de représentation et d'accompagnement sectoriels mené depuis plusieurs années.

Les pages suivantes vous donneront un aperçu de l'année 2019 qui ne reflète pas l'entièreté du travail abattu durant cette année (travail dont il est fait régulièrement rapport dans les différents supports de communication) mais donne une certaine idée de l'engagement de la fédération auprès de et pour ses membres. Pour en savoir plus, nous vous invitons à vous immerger dans ces pages rédigées collectivement par l'équipe, dans des conditions particulièrement difficiles, entre télétravail et réunions à distance !

ABC

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AIP	Accord interprofessionnel
ANM	Accords du Non Marchand
beep	Bulletin de liaison Électronique de l'Éducation Permanente
BET	Bien-être au travail
BRUXEO	Organisation représentative des employeurs, privés et publics, du secteur à profit social de la région de Bruxelles-Capitale (anciennement nommée CBENM)
CESSoC	Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et SocioCulturel
CSA	Code des Sociétés et des Associations
DENM	Direction de l'Emploi Non Marchand
DESC	Décret Emploi socioculturel
CCT	Convention collective de travail
CISP	Centre d'Insertion SocioProfessionnelle
CSEP	Conseil Supérieur de l'Éducation Permanente
CP	Commission Paritaire
EP	Éducation permanente
ETP	Équivalent temps-plein
FFCISP	Fonds de formation continuée ISP
FW-B	Fédération Wallonie-Bruxelles
GIRSEF	Groupe interdisciplinaire de Recherche sur la Socialisation, l'Éducation et la Formation
GTi	Groupe de travail (interne)
ILI	Initiative Locale d'Intégration
MS	Maribel social
PFB !	Pour Faire Bref !
OA	Organe d'administration
RB	Région bruxelloise
RCC	Régime de chômage avec complément d'entreprise
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RW	Région wallonne
SEP	Service de l'Éducation permanente
SCP	Sous-Commission Paritaire
SICE	Système d'information du cadastre de l'emploi
UBO	Ultimate Beneficial Owner
UNIPSO	Union des entreprises à profit social

SOMMAIRE

1,2,3...

LA FÉDÉRATION : SES MISSIONS ET SES MANDATS, SON ORGANISATION	8
REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS	9
COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION	17
RÉFLEXIONS ET ÉCHANGES AVEC NOS MEMBRES	18
ÉQUIPE	19
PERSPECTIVES 2020	20
ANNEXES	28

Avec le soutien de



Éditeur responsable :

Farah Ismaïli
FESEFA asbl
Bld E. Jacqmain 4/4 - 1000 Bruxelles -
Tel +32 (0) 2/502 46 73 - Fax +32 (0) 2/502 64 77
N° d'entreprise : 445 120 924 - RPM Bruxelles -
IBAN : BE17 5230 4027 8721 - BIC : TRIOBEBB
info@fesefa.be - www.fesefa.be

LA FÉDÉRATION : SES MISSIONS ET SES MANDATS, SON ORGANISATION

SES MISSIONS ET SES MANDATS

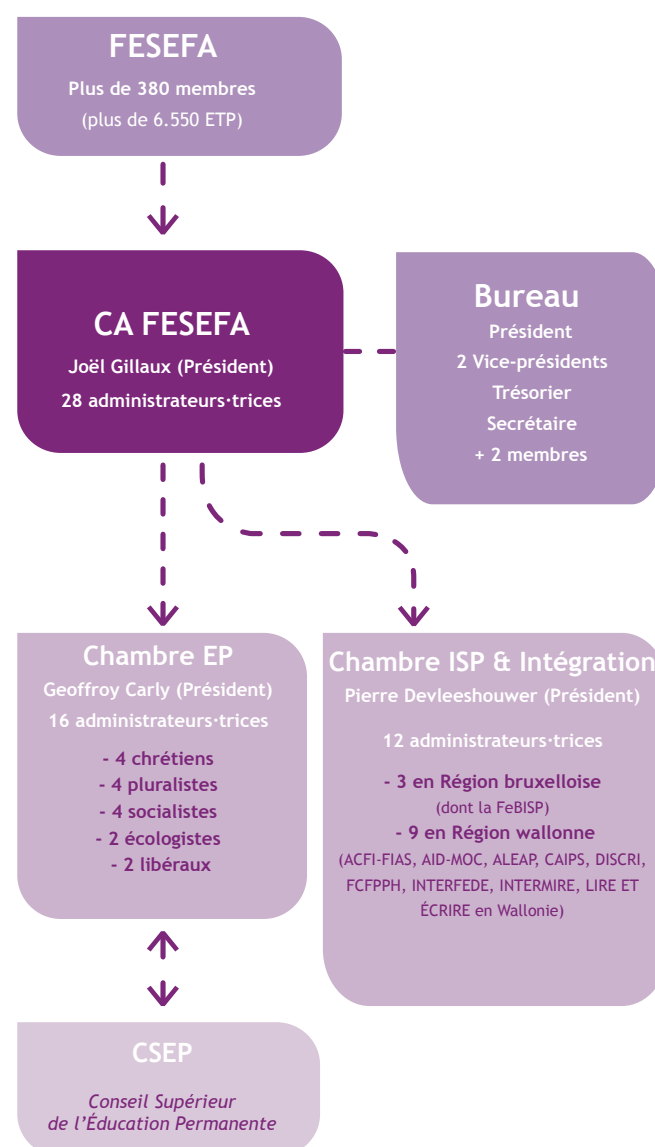
La Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA) est une des fédérations patronales du secteur socioculturel. Au 31 décembre 2019, elle regroupait 388¹ associations de tous horizons philosophiques et issues de toute la Communauté française. Ces associations relèvent du champ de l'éducation permanente et/ou de l'Insertion socioprofessionnelle ou de l'Intégration des personnes étrangères. Les associations membres emploient au total un peu plus de 6550 ETP.

Cette augmentation linéaire en ETP a permis à la FESEFA de renforcer la représentativité de ses secteurs au sein de la Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socioculturel (ci-après, CESSoC), et ce en obtenant une voix délibérative supplémentaire au sein de l'Organe d'administration (ci-après, OA) de la CESSoC. Nous sommes en effet passé·e·s de 5 à 6 voix (6 effectif·ve·s, 6 suppléant·e·s). Avec l'adoption du Code des Sociétés et des Associations (ci-après, CSA) et la mise en conformité des statuts avec les nouvelles obligations en matière de représentation d'une personne morale au sein d'un OA (un·e représentant·e permanent·e par personne morale), il faudra veiller à ce que la diversité de la FESEFA puisse continuer à participer aux débats et aux discussions de la confédération.

Farah ISMAÏLI, directrice et disposant d'un mandat au sein de la CESSoC, a été désignée comme représentante permanente de la FESEFA au sein de l'OA de la confédération.

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 en tant qu'employeur·e·s (par exemple à l'occasion des négociations des Accords du Non Marchand, ou au sein du Fonds Maribel) ; informer, former et soutenir ses membres face aux diverses législations (sociales, du travail, etc.).

SON CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES DEUX CHAMBRES



Cette année encore, de nombreux membres ont répondu à l'appel à candidatures annuel pour participer en tant que «membre invité» (statut informel) aux réunions de la Chambre de l'Éducation permanente. Le succès de cette ouverture aux membres, désireux de contribuer aux débats et aux réflexions menés au sein de l'instance, se vérifie d'année en année. Et force est de constater que les discussions n'en ont été que plus riches !

¹ Accroissement du nombre d'affiliés depuis 2016 : 362 (2016), 372 (2017), 382 (2018) et 388 (2019).

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Renouvellement de l'OA de la FESEFA : une nouvelle présidence

L'Assemblée générale annuelle, en sa séance du 4 juin, a procédé au renouvellement de son Conseil d'administration. À cette occasion, Joël Gillaux, Directeur de Lire et Écrire en Wallonie, est devenu le nouveau président de la FESEFA. Il succède ainsi à Pierre Georis, Secrétaire général du MOC, qui a assuré la présidence de la fédération pendant dix années (de juin 2009 à juin 2019) ! Une petite page s'est tournée pour la FESEFA...

En 2019, c'est...

- 6 réunions de l'Organe d'administration (dont 1 réunion extraordinaire)
- 6 Bureaux
- 1 Assemblée générale
- 4 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

REPRÉSENTATION

Afin d'assurer la représentation de ses membres, la FESEFA siège dans les instances de la CESSoC à savoir l'AG, l'OA et le Bureau.

Grâce à notre présence à l'OA de la CESSoC, 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). En 2019, la présidence du Fonds Maribel est revenue dans le giron de la FESEFA.

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

L'UNIPSO est l'organisation interprofessionnelle et intersectorielle du secteur non marchand relevant de la Wallonie ou de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FW-B, ci-après). 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 Fédération Wallonie-Bruxelles dès le moment où elles ont un caractère intersectoriel.

BRUXEO est l'organisation interprofessionnelle et intersectorielle du secteur non marchand relevant de la Région de Bruxelles-Capitale (RB, ci-après). À ce titre, 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 (GT, ci-après) de la CESSoC, de l'UNIPSO et de BRUXEO afin de défendre au mieux les intérêts de nos affilié·e·s-employeur·e·s. En 2019, les GT qui se sont réunis portaient sur les matières variées suivantes : Emploi-Formation (suivi de l'évolution des programmes d'aides à l'emploi en général, réforme APE/ACS, etc.), Maribel social (utilisation des moyens, suivi des attributions des postes et de la mise en conformité des documents de travail avec le nouvel AR), Code des Sociétés et Associations (élaboration de fiches informatives à destination des membres), Documents juridiques (élaboration de documents sociaux en ligne à l'adresse des membres), Décret sur l'Emploi socioculturel (DESC, ci-après), Mémoires, Cohésion sociale, suivi et évaluation de la mise en oeuvre du Cadastre de l'emploi NM en FW-B, ANMs (FW-B, RW, RB), Article 17 (en prévision de l'annulation par la Cour constitutionnelle de la Loi sur le travail associatif), etc.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

En 2019, comme en 2018, l'un des dossiers qui nous a le plus mobilisé·e·s, jusqu'à l'annonce officielle de son abandon le 28 mars 2019, est la réforme du dispositif des Aides à la Promotion pour l'Emploi (ci-après, APE).

Pour rappel, suite au changement de majorité en Région wallonne en juillet 2017, le projet de réforme APE initié par la Ministre de l'Emploi de l'époque, Eliane Tillieux, avait été une première fois abandonné. En mars 2018, le nouveau Ministre de l'Emploi, Pierre-Yves Jeholet, annonçait la reprise de cette réforme à une cadence qui ne permettait pas toujours aux partenaires sociaux et aux secteurs de travailler dans un cadre serein et concerté. D'énormes inquiétudes sur ce projet de réforme avaient été exprimées notamment à l'occasion d'auditions au parlement wallon, mais surtout lors de la grande mobilisation des secteurs non-marchands et, en particulier, du socioculturel dans les rues de Namur, le 8 mars 2019. Cette grande manifestation, organisée conjointement par les organisations syndicales et plusieurs fédérations professionnelles, avait entre autres pour objectifs de mettre le débat sur l'espace public et d'ainsi, parallèlement à de nombreuses pétitions qui ont circulé, alerter plus largement l'opinion sur les risques qu'une telle réforme faisait courir sur l'avenir et la qualité des services d'intérêt collectif (crèches, associations, homes, maisons médicales, etc.).

Retenons également qu'un cadastre APE promis par le Ministre de l'emploi a été rendu public suite à l'abandon formel de la réforme ; un cadastre qui ne tient nullement compte des contestations introduites par les associations en matière de compétences attribuées aux points APE (dans le cadre du travail qui devait conduire à l'intégration des budgets APE dans les politiques sectorielles). Il ne s'agirait pas que cet outil serve tel quel lors d'une prochaine reprise de la réforme.

Ce dossier a fait l'objet d'un suivi important de la part de l'UNIPSO et de la CESSoC.

Autres dossiers qui ont également mobilisé la FESEFA sont les différents **Accords du Non Marchand (ci-après, ANM)**, qu'il s'agisse de leur négociation (en RB et RW) et/ou du suivi leur exécution (en CF, RB et RW).

En Communauté française, pour rappel, un accord non marchand avait été conclu en mai 2018, conduisant à une valorisation (augmentation de 3 %) du barème-cible appliqué aux secteurs socioculturels relevant de la CF et à une mise à jour du Cadastre de l'Emploi NM en CF. Une sous-estimation des nouveaux ETP ouvrant le droit à la subvention supplémentaire a conduit à revoir à la baisse le montant de cette dernière normalement dû par ETP (le budget prévu initialement pour la mise à jour du cadastre ayant été divisé par un nombre d'ETP plus élevé). Des correctifs ont été réalisés en 2019 suite aux interpellations de vos représentant·e·s. Soulignons que la mise à jour du Cadastre (dorénavant annuelle) s'est déroulée sans problèmes majeurs en 2019.

Au sein du «groupe des 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), nous avons poursuivi le travail en vue de l'harmonisation des pratiques administratives dans le contrôle des justificatifs à l'emploi. Un travail lent tant la réconciliation des différents points de vue est difficile (notamment sur la question des cofinancements de l'emploi «Permanent» et des autres travailleur·e·s affecté·e·s aux missions EP). Ce même groupe a également assuré un suivi de l'outil SICE et a procédé à l'évaluation de la récolte des données portant sur l'année 2018. Il s'agissait de mesurer les effets des modifications au Décret de l'Emploi socioculturel adoptées en 2018 (suppléance, droit de tirage, etc.) et entrant en vigueur au 1er janvier de cette année. Au 31 décembre 2019, le contrôle mené par le Service EP n'était pas encore terminé et la crise liée à la Covid-19 ne nous a pas permis de vérifier si une réduction notable des trop-perçus générés par le secteur EP était enregistrée.

Enfin, concernant le dossier du financement de l'emploi «Permanent» dans les Ateliers de productions (affiliés à la FESEFA), les Télévisions locales et les Centre culturels, nous n'avons pas été en mesure (avec la CESSoC) de déboucher sur une solution avant la fin de la mandature précédente. Pour rappel, un montant déterminé, appelé «mise sectorielle», est déduit de la subvention de l'emploi «Permanent» de ces secteurs sans qu'aucune justification réglementaire ne soit

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

avancée.

En Région wallonne, un accord a été signé le 2 mai 2019 entre les partenaires sociaux et le gouvernement wallon. L'unique mesure de l'accord est l'augmentation de la prime de fin d'année dans les secteurs où elle existait déjà, et l'instauration de celle-ci dans les nouveaux secteurs ayant intégré le nouveau périmètre de cet accord (ILI, SÉTIS wallon, Interfédé, InterMire, PMTIC, Maisons Arc-en-ciel). Pour rappel, les moyens dégagés pour l'année 2018 ont été reportés à l'année 2019, pour une application pleine et entière de l'accord. En CP 329.02, les discussions ont permis d'écarter l'idée du versement d'une avance («prime de printemps») comme souhaité par les Organisations syndicales et de s'entendre sur des exceptions de versement de cette prime dans les secteurs CISP (pour rencontrer la problématique des Centres polyagrés ou non versant déjà un 13^{ème} mois ou une programmation sociale à leurs travailleurs·ses) et ILI (versement aux seul·e·s travailleurs·ses affecté·e·s aux missions ILI). Les diverses CCTs devant mettre en oeuvre l'ANM 2018-2020 ont été signées le 16 septembre 2019.

En Région bruxelloise, pour rappel, un accord était intervenu sur différentes mesures dont la mise en oeuvre rencontre des difficultés techniques et institutionnelles. C'est notamment le cas de la mesure relative au remboursement des frais de déplacement intrabruellois. Les moyens dévolus pour 2018 ont été reportés en 2019 et transférés à l'APEF. Ils ont été liquidés sous forme d'une prime unique pour chaque travailleur·se affecté·e aux secteurs du périmètre de l'accord. L'APEF a été chargée de réaliser le cadastre des travailleurs·ses concerné·e·s mais des difficultés sont apparues pour le secteur de la Cohésion sociale. Notons également le problème de la non prise en compte des travailleurs·ses relevant des matières régionales au sein des Missions locales. Ce cadastre qui devait permettre la conclusion d'une convention collective de travail en 2019 pose toujours problème... En raison de ces nombreuses difficultés, ce dossier n'a pu atterrir en 2019 et la crise Covid-19 en 2020 n'a pas permis d'en assurer le suivi durant le premier semestre !

Dans les Commissions paritaires, on note en 2019 une

activité classique avec toutefois la signature de CCTs en lien avec l'AIP conclu en 2019 (Mobilité, RCC) ou avec les ANMs.

Notons également la mise à jour des CCTs classification de fonctions avec l'adaptation des titres suite à la réforme de Bologne.

En bref, dans les **Fonds** :

- **Fonds Maribel 329.02** : négociation d'une nouvelle attribution de postes Maribel portant sur un peu plus de 80 mi-temps, mise à jour des documents de travail du Fonds suite à la modification de l'Arrêté royal de 2002.
- **Fonds 4S** : évaluation du plan d'action 2018-2020 et élaboration/négociation d'un nouveau plan d'action 2020-2022.

Pour les **dossiers sectoriels propres au secteur EP**, la FESEFA a été en contact régulier avec le Service de l'éducation permanente et le cabinet de la Ministre de la Culture Alda Greoli. Quant aux contacts avec le nouveau cabinet de la Ministre Bénédicte Linard, il a fallu attendre janvier 2020 pour rencontrer une première fois les conseillers du pôle Culture et de l'EP.

Sans compter toutes les réunions auxquelles ont assisté les administrateurs·trices via des mandats CESSoC (Fonds 4S, Fonds Maribel, CBENM, APEF, etc.), nous avons participé à :

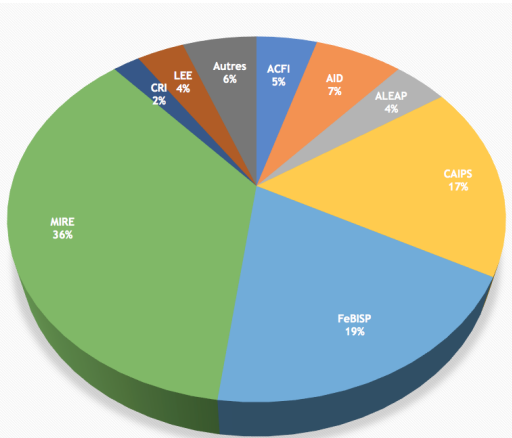
• CESSoC - Bureaux : 7 - OA : 7 + 1 OA extraordinaire (réforme des APE) - AG : 1	• SCP 329.02 : 9 • CP 329 : 6 • Bureaux de conciliation : 7
• Fonds de Formation Bruxellois : 7	• UNIPSO - OA : 9 - AG : 2

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

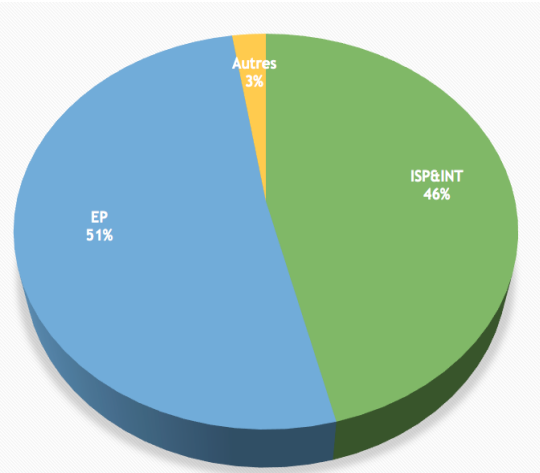
SERVICE AUX MEMBRES

CONSULTATIONS JURIDIQUES

En 2019, le service juridique a traité **548** demandes de consultation (par téléphone, par courriel ou en réunion). Ces demandes concernaient plus de **870** 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 et particulièrement le RGPD, la diversité dans les asbl ou encore les multiples dimensions de nos CCTs sectorielles (classifications de fonctions, frais de déplacement, etc.).



ISP&INT : 226



TOTAL : 548

Détail des consultations juridiques

Règlement de travail	80
Barèmes, classification de fonction, rémunérations, ancienneté, frais de mission, PFA, prime syndicale, indexation et autres avantages	138
Concertation sociale, inspection, BET	23
Subventions et mesures pour l'emploi, formation	73
ASBL, fonctionnement, volontariat, travail associatif	84
Vacances annuelles, jours fériés, congés thématiques, crédit-temps, congés divers	51
Fin du contrat de travail, chômage, reclassement professionnel	120
Temps de travail	55
CCTe	43
Contrats de travail (y compris suspension) et conventions, indépendants, stage	77
Incapacité de travail	34
Pension, prépension (RCC), pension anticipée, fin de carrière	3
CP 329 (CCT, ANM, classification de fonctions)	7
Marchés publics	8
Internet, réseau, vie privée, RGPD	30
Maternité	9
Télétravail (structurel et occasionnel)	4
RGPD	8
Droit d'auteur	2

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Quelques observations

Suite au départ de Mehmet Saygin, le service juridique a accueilli deux nouveaux/elles conseiller·ère·s juridiques cette année. La première a débuté en décembre 2018 et le second est venu renforcer le service en septembre 2019. Nouveau/elle dans le secteur, il/elle ont dû apprendre les spécificités de celui-ci, s'approprier le droit et les réalités sectorielles ainsi que se faire connaître auprès des membres.

- Chaque année connaît sa réforme. L'année 2019 a été marquée par la réforme du droit des asbl. Les consultations reçues concernaient moins la vie de l'asbl ou la gestion de ses organes, mais elles portaient sur la mise en conformité des statuts de l'asbl avec le CSA. Plusieurs asbl ont déjà sollicité le pôle juridique afin d'effectuer une relecture préliminaire de leurs statuts et comprendre les conséquences de cette réforme sur leur structure. Ce travail est conséquent et nécessite beaucoup de temps de travail. D'autant que des zones de cette réforme restaient encore peu compréhensibles et ont nécessité des clarifications.
- Les questions relatives à la fin du contrat de travail sont des thèmes récurrents. Cela montre que des questions comme celles du 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.
- On note une continuité des demandes relatives à la vie privée et au respect des normes légales édictées par le RGPD. L'année dernière, le service juridique a donné de nombreuses formations relatives à l'entrée en vigueur du RGPD. Cette année, l'accent a été mis sur l'accompagnement des membres et un approfondissement de la gestion des données à caractère personnel.
- Les questions relatives aux subventions et en particulier aux dispositifs d'aide à l'emploi (ACS, APE, Maribel social, etc.) sont régulières. Un accompagnement des membres candidat·e·s a été effectué par le service juridique dans le cadre de l'appel à candidature pour l'attribution de postes Maribel.

- Suite à un nombre d'audits pratiqués à l'égard des membres qui exécutent des projets cofinancés par le Fonds social européen (FSE), le service juridique a développé une analyse approfondie des dispositifs européens en matière d'aides d'État et de leurs impacts sur les secteurs représentés par la FESEFA. En plus d'une note technique utilisée pour structurer et renforcer le plaidoyer de la fédération face à l'Agence FSE et les gouvernements régionaux et communautaire, cette analyse a aussi été reprise dans un dossier paru dans le [Pour Faire Bref n°142](#). Suite à nos interpellations, nous espérons avoir éveillé l'intérêt et avoir modestement influencé la manière dont les autorités belges francophones envisagent le rôle et la nature des activités accomplies par nos membres ainsi que la position desdites autorités dans le cadre de la nouvelle programmation européenne en la matière.

Activités du nouveau « pôle RGPD »

L'engagement d'un conseiller juridique à mi-temps assigné aux missions relatives à la mise en conformité des acteurs·trices du secteur avec le Règlement général sur la protection des données (ci-après, RGPD), a permis à la FESEFA de développer et approfondir considérablement son action dans ce domaine.

Outre un support pour les consultations juridiques des membres touchant à la thématique de la protection des données et de la vie privée des travailleurs·ses, publics et bénéficiaires des membres, le renforcement de la capacité de la FESEFA a permis le développement des activités suivantes :

- Création d'un outil d'auto-évaluation du processus de mise en conformité (novembre 2019) : sur la base du plan d'action en sept étapes de la CESSoc, nous avons développé une check-list qui permet aux membres d'évaluer les efforts entrepris par rapport à chacune des sept étapes, et de dimensionner plus précisément le travail de mise en conformité qui reste à poursuivre.
- Réalisation d'une enquête permettant d'évaluer l'état général du processus de mise en conformité (décembre 2019) : à l'aide de l'outil d'auto-

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

évaluation, nous avons demandé aux membres de répondre à une enquête plus approfondie sur l'état des lieux de leurs efforts de mise en conformité avec le règlement. L'enquête a permis entre autres d'identifier les obstacles les plus significatifs rencontrés par les membres, ainsi que les types d'outils qu'ils souhaitent voir se développer sur le plan sectoriel.

- Établissement d'un réseau sectoriel de référents RGPD (janvier 2020) : l'enquête a également permis d'identifier, au niveau des associations répondantes, les personnes chargées de la mise en conformité du RGPD. En même temps, nous avons pris contact avec les fédérations membres de la FESEFA pour qu'elles identifient les référent·e·s au niveau de leurs organisations. Ces référent·e·s sont désormais répertorié·e·s dans une base de contacts que le pôle RGPD pourra contacter pour promouvoir la diffusion de l'actualité ou des outils pouvant intéresser l'ensemble des acteurs·trices du secteur.

CONSULTATIONS EP

La petite équipe du pôle EP a connu quelques mouvements cette année avec notamment des départs et un engagement. Afin d'assurer la continuité du service, la direction et quelques administrateurs·trices ont pris la relève pour certaines consultations adressées à la FESEFA jusqu'à la stabilisation du service en fin d'année.

En 2019, le pôle EP s'est adapté aux nombreuses demandes de membres concernant l'interprétation pour leur propre structure des modifications du décret de 2003. Les consultations ont pris plus souvent qu'auparavant une durée moyenne de deux heures par consultation en présentiel essentiellement, parfois par téléphone.

On dénombre une cinquantaine de consultations spécifiques sur les modifications du Décret de 2003 : relecture de rapports d'activités, de RGE, conseil sur thématiques d'action, application du principe de transversalité des axes, fusion de l'axe 3, partenariats, nouvelles procédures d'évaluation, circulaire ministérielle de 2018...

Nous avons également connu plus de demandes d'associations en cours d'affiliation (une quinzaine en 2019), suite au courrier de prospection envoyé par la FESEFA aux associations reconnues en EP et non membres. Ceci dans la perspective de remplir les missions de la future fédération sectorielle, toujours en attente de reconnaissance.

Enfin, plusieurs responsables d'associations ont sollicité le pôle EP de la FESEFA pour des interventions dans leur équipe, au sein de leur structure, afin de présenter les modifications du Décret de 2003 en articulant avec les particularités de leur objet social, de leur(s) axe(s) de reconnaissance, de leur catégorie de forfait, de leur territoire... Un travail de préparation pour cet accompagnement personnalisé a été réalisé pour chaque intervention qui a duré en moyenne deux heures.

Détail des consultations EP

DÉCRET ET ARRÊTÉ D'EXÉCUTION ÉDUCATION PERMANENTE	Affilié·e·s	Non affilié·e·s
- 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	49	15

En matière d'emploi sectoriel, la FESEFA a poursuivi l'accompagnement des membres à l'occasion de la mise à jour du Cadastre de l'emploi non marchand et de la justification des subventions à l'emploi dans SICE. Il est à noter une moins grande sollicitation de la fédération lors de la dernière justification, s'expliquant par une familiarisation croissante avec l'outil SICE (malgré l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2018 de nouvelles mesures comme le «droit de tirage») et une offre helpdesk satisfaisante du côté

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

de la DENM. Quatre séances d'information, proposant à la fois un recyclage de ses connaissances sur le DESC et un focus sur les nouvelles mesures adoptées en 2018, ont été organisées en 2019, suivies de deux séances techniques essentiellement centrées sur les difficultés d'encodage rencontrées par les associations. Il arrive également de recevoir des demandes de la part d'associations qui souhaitent une analyse d'ensemble de leurs emplois affectés à l'EP.

FORMATIONS DISPENSÉES AUX MEMBRES

«UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX BESOINS DES MEMBRES»

Service juridique

FORMATIONS JURIDIQUES

Tout comme en 2018, l'équipe poursuit le développement du pôle «Formations» de la fédération. Les différents formats mis en place ont continué à se développer dans un souci de répondre au mieux aux besoins et demandes des affilié·e·s : matinées juridiques, séminaires, et formations à la demande.

Matinées juridiques (10)

- 25/01 : Fin du contrat de travail
- 22/02 : Réintégration des travailleurs·ses malades
- 29/03 : L'Outplacement
- 26/04 : Réforme des asbl
- 9/05 : Réforme des asbl
- 24/05 : Vacances annuelles et Européennes
- 20/09 : Télétravail régulier et occasionnel
- 25/10 : Congés de circonstance et congé parental
- 29/11 : Les grands principes du volontariat
- 20/12 : Classifications de fonctions et barèmes en CP 329

Formation (1)

- 16/09 & 23/09 : Réforme du droit des asbl

Formations sur mesure (2)

- 17/05 : Classifications de fonctions et barèmes en CP 329 (InterMire)
- 4/07 : Réforme des asbl (InterMire)

Service EP

FORMATIONS EP

Du point de vue du contenu, les Matinées EP ont abordé les modifications du Décret sur la base légale du décret coordonné, sans avoir de précisions sur les points discutés pour l'Arrêté d'application. Les supports (ppt) ont été actualisés de mois en mois en fonction des informations distillées au compte-gouttes, et notamment sur base du courrier de l'administration du 19 avril 2019 précisant les modalités de dépôts des rapports annuels et des rapports généraux d'exécution. Le service EP (administration) devait organiser une séance d'information d'une journée à l'attention des associations reconnues, mais il n'a pas été en mesure de la concrétiser. Les outils d'appropriation des modifications (document de synthèse) ainsi que les nouveaux formulaires de rapport d'activités n'ont pas été réalisés en 2019 comme cela était prévu. Début 2020, une séance d'information avait été fixée pour le 23 avril, reportée pour cause de mesures de confinement obligatoire. De nombreuses demandes ont émergé concernant la fusion de l'Axe 3 et ses implications concrètes pour les associations concernées. Nous avons dès lors organisé des matinées EP spécifiques Axe 3 réservées dans un premier temps aux membres reconnus en Axe 3. Chaque matinée a réuni une trentaine de participant·e·s, et a bénéficié des conseils d'un expert extérieur, membre du groupe de pilotage. Les questions ont été synthétisées et ont permis d'affiner nos réponses sur le sens de cette fusion, sur les nouvelles opportunités de diversification des réalisations, sur le respect des définitions et des critères relatifs à chaque réalisation...

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Décret EP modifié (12)

- 5/02
- 7/03
- 19/03
- 4/04
- 18/04
- 30/04
- 10/09
- 19/09
- 1/10
- 17/10
- 5/11
- 14/11

Matinée EP Axe 3 (1)

- 11/12

Avec l'intervention de Jean BLAIRON en tant qu'expert, membre du Comité de pilotage de l'évaluation du Décret

Décret Emploi socioculturel, séances «recyclage» (4)

- 7/02
- 13/03
- 23/04
- 21/05

Cadastre Emploi NM, séances «techniques» (2)

- 17/10
- 25/10

Enfin, dans le cadre de sa future reconnaissance en tant que fédération représentative sectorielle, et en particulier dans sa mission de «coordination d'une offre de formation», la FESEFA a initié des contacts et une rencontre avec des associations membres reconnues en axe 2. Les objectifs de ces contacts étaient principalement de :

- mettre à plat le futur rôle de la FESEFA dans cette nouvelle mission de coordination ;
- de répertorier les formations déjà existantes et qui pourraient d'ores et déjà constituer des modules de l'offre future de formation, d'identifier les besoins des publics ;
- de préciser les méthodologies de chaque opérateur de formation ainsi que leur identité propre ;
- d'envisager des partenariats en complémentarité de contenus, de méthodologies et de vision culturelle.

COMMUNICATION, INFORMATION, SENSIBILISATION

LES SUPPORTS DE COMMUNICATION EN QUELQUES MOTS ET CHIFFRES

Suite à l'enquête de satisfaction lancée auprès des membres fin de l'année 2018, l'équipe de la FESEFA a procédé début 2019 à l'évaluation de ses outils de communication. De manière générale, les membres ayant répondu disent être globalement satisfait·e·s de la communication de leur fédération. Ils soulignent néanmoins le peu de temps dont ils disposent pour prendre connaissance de l'ensemble des informations qui leur sont adressées mais, plus particulièrement, du contenu très dense de nos deux publications. Aussi, les newsletters, parce qu'elles ciblent des actualités, semblent être davantage plébiscitées par les membres.

Le «Pour Faire Bref !» : bimestriel électronique informant les affilié·e·s sur les nouveautés sectorielles et/ou les rendant attentif·ve·s à certaines problématiques sociales. Outre des actualités, annonces ou rappels d'ordre administratif, il décortique et analyse régulièrement, en termes clairs, des Conventions collectives de travail, accords, décisions, arrêtés, etc., qui touchent notre secteur.

«Brèves de nos secteurs» et «Communications EP» : newsletters au plus près de l'actualité des dossiers (actualité ciblée et de première ligne).

«beep» : l'enquête et les échanges avec les membres ont révélé combien les associations manquaient de temps pour prendre connaissance du contenu du «beep» qui est une publication très dense. Nous constatons également un frein à la lecture de la version électronique par rapport à une version «papier» plus onéreuse. Certaines associations ont également demandé des exemplaires supplémentaires comme support pour des animations sur les thématiques développées. En outre, le relais au sein même des associations n'est pas toujours réalisé par les personnes représentantes qui reçoivent le «beep». Ainsi, des articles de fond plus courts et plus en lien avec des enjeux d'actualité remplaceront cette publication. Afin d'améliorer la lecture et l'appropriation des

contenus, un accès large sera créé sur le site de la FESEFA ou sur un site proprement sectoriel.

Le site internet - www.fesefa.be : espace-ressources, il offre une série d'informations utiles relevant de la Commission paritaire 329 et de la sous-Commission paritaire 329.02 (CCT, barèmes, etc.), ainsi qu'un accès aux différentes publications (zone membre). Il concentre également l'ensemble des actualités communiquées par newsletters. Par ailleurs, l'inscription aux matinées et aux formations se fait via le site internet.

En 2019, c'est...

- 13 numéros de la newsletter «Brèves de nos secteurs»,
 - 3 Communications (essentiellement sur le dossier réforme des APE),
 - 1 Communication enquête RGPD
 - 3 Communications spécifiques EP
 - 5 numéros du «Pour Faire Bref !»,
- qui ont été envoyés à nos membres.

INTERVENTIONS EXTÉRIEURES

Comme l'année précédente, la FESEFA a été sollicitée en 2019 comme intervenante ou experte sur divers dossiers.

Notons par exemple, l'intervention d'une de nos conseillères EP, Morgane Devries, lors d'une Journée d'étude organisée par le Cefoc, le 7 avril 2019 à Namur. Son intervention lors d'une table ronde avec d'autres acteurs de terrain, présentait des éléments de réponse aux questions : «En quoi le secteur associatif/le droit d'association est menacé aujourd'hui ? À quoi tenons-nous ? Que souhaitons-nous préserver, défendre ?».

RÉFLEXIONS ET ÉCHANGES AVEC NOS MEMBRES

PREAMBULE

S'il y a bien une dimension que la FESEFA trouve essentielle à préserver chaque année, c'est l'organisation d'espaces d'échanges et de dialogue avec ses membres sur des thèmes et des enjeux sur lesquels nos affilié·e·s nous interpellent régulièrement. Des thèmes importants que nous abordons également de plus en plus dans nos publications.

Nous tentons d'optimiser les moments de rendez-vous classiques de nos instances comme les réunions de l'Organe d'administration, de la Chambre de l'éducation permanente et de notre AG statutaire, et organisons, une fois tous les deux ans, un grand rassemblement pour débattre plus avant de ces thématiques et poser des constats en vue de construire des positions et des revendications politiques portées par la fédération. L'occasion également de faire se rencontrer des secteurs et des associations, et d'amorcer des mises en réseau pour une meilleure synergie entre des actions «soeurs».

CONFÉRENCE-DÉBAT LORS DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Dans la continuité des débats de la journée de l'Éducation permanente de décembre 2018, sur la problématique de la liberté associative, la FESEFA a décrété de faire de l'autonomie associative son thème de l'année 2019 ! Partant du constat que ces enjeux étaient partagés par l'ensemble des secteurs de la FESEFA (EP, ISP et Intégration), nous avons présenté à l'Assemblée Générale les objectifs de notre positionnement et invité les participant·e·s à exprimer leur point de vue.

La raison de cette action est partie d'un constat transversal au secteur associatif d'une fragilisation de l'autonomie associative.

Pour ce faire, nous avons engagé un processus participatif de réflexion-action avec nos membres afin d'approfondir ce constat, de définir des clés d'analyse et de porter publiquement ces interrogations. Parmi les préoccupations, l'on retrouve la bureaucratisation

croissante du secteur socioculturel, des discours ambiants de délégitimation de l'action associative et la perte d'autonomie de certains secteurs.

PROJET D'OUVRAGE COLLECTIF : PLAIDOYER POUR L'AUTONOMIE ASSOCIATIVE

Aussi, les revendications qui ont été portées à l'entame de la rentrée parlementaire de 2019 se focalisent sur le renforcement de l'action associative en tant que constituant essentiel de notre société démocratique au 21^{ème} siècle.

Pour ce faire, la FESEFA a co-construit avec ses membres et avec des intervenants extérieurs, un plaidoyer sous forme d'un ouvrage collectif.

Notre projet d'ouvrage s'est construit autour de 3 axes principaux :

- une première partie consacrée à une revue de la littérature scientifique portant sur l'histoire, les facteurs d'évolution et les enjeux de l'action associative, éclairée de témoignages de membres ;
- une deuxième partie retraçant des contributions de membres, majoritairement, et d'académiques sur les enjeux de leur perte d'autonomie à partir de secteurs différents (EP, action sociale, ONG, santé, environnement, etc.) ;
- une dernière partie destinée à proposer des pistes de recommandations générales et quelques propositions concrètes de transformation sociale en vue de préserver l'autonomie associative.

Notre démarche s'est ainsi distanciée du modèle classique du «Mémoire» qui privilégie des points d'attention spécifiques et techniques relatifs à un secteur, pour accorder une place plus importante à un travail qualitatif de fond qui s'intègre dans une dimension générale de plaidoyer politique. C'est la raison pour laquelle, la FESEFA a également décidé de produire des «capsules audio» qui abordent la problématique de l'autonomie associative au travers des témoignages recueillis

ÉQUIPE



Afin de porter de manière large, et au-delà du secteur de l'Éducation permanente, ces enjeux vitaux pour notre démocratie, l'ouvrage est en recherche d'une maison d'édition. Des contacts seront pris en 2020 dans ce sens et en articulation avec le projet Collectif 21 qui a programmé une série de rencontres, débats, échanges, sur cette même thématique dans la perspective de célébrer le centenaire de la loi de 1921 instituant notamment les ASBL.

MOUVEMENT DANS L'ÉQUIPE FESEFA

Comme déjà évoqué à plusieurs reprises plus haut, l'équipe de la FESEFA a connu quelques mouvements durant l'année 2019. Un départ pour d'autres horizons et deux fins de contrats de travail pour cas de force majeure médicale.

Des postes restés vacants pendant quelques mois en vue de les redéfinir à la lumière des nouveaux besoins exprimés par les membres et des défis qui attendent la FESEFA dans le cadre d'une éventuelle reconnaissance en tant que fédération sectorielle EP. Notons l'engagement, en septembre 2019, de Matthias Sant'Ana comme conseiller juridique (pour partie sur les matières RGPD), et celui de Jennifer Neilz, en novembre 2019, qui a rejoint la fédération comme conseillère EP (avec la perspective d'une mission de coordination du pôle EP).

COMPOSITION DE L'ÉQUIPE EN 2019

- Farah ISMAÏLI, directrice (TP)
- Delphine BENTEIN, secrétaire de dir. (TP)
- Giacomina LAI, secrétaire comptable (7/10 TP)
- Francine VANGOETHEM, conseillère juridique (TP)
- Matthias SANT'ANA, conseiller juridique (TP)
- Geneviève MAIRESSE, conseillère EP (½ TP)
- Jennifer NEILZ, conseillère EP (TP)
- Morgane DEVRIES, conseillère EP et chargée d'analyses (TP)

UNE ÉQUIPE QUI SE FORME

- **Formation** : Utilisation et développement de la base de données File Maker Pro
- **Formation** : Le conseil juridique clair (Droits quotidiens)
- **Formation** : La réforme des Codes des sociétés - Quel impact pour nos structures ASBL et à finalité sociale ? (La Boutique de gestion)
- **Formation** : Les nouvelles lois des asbl (CESSoC)
- **Formation** : Horaires flottants, télétravail, réduction collective du temps de travail (CESSoC)
- **Formation** : Groupement d'employeur (Institut François d'Assise)
- **Formation** : Atelier pratique sur les statuts (CESSoC)
- **Formation** : Créer votre ASBL - rédaction des statuts (Ideji)
- **Formation** : Le règlement de travail (CESSoC)
- **Formation** : Séance d'information UBO (UNISOC)
- **Formation** : Comprendre le fonctionnement de la comptabilité en partie double (Ideji)
- **Formation** : Les élections sociales 2020 : la procédure à suivre (UNISOC)
- **Formation** : Les élections sociales 2020 (SPF Emploi)
- **Colloque** : «De l'éducation populaire à l'éducation permanente : réflexion pour l'action de demain» (Secteur HCT - Éducation permanente et Jeunesse)
- **Séance d'information** : Matinée d'étude «5 ans d'application de la Loi statut unique et de la CCT n°109» (Claeys & Engels)
- **Séance d'information** : CSA (BRUXEO)
- **Matinée d'info** : Les produits et services proposés par SOCIALware aux ASBL
- **Journée d'étude** : Le nouveau Code des Sociétés et des Associations (CESSoC)
- **Semaine sociale du MOC** : Le mouvement social face à l'urgence climatique

2020, L'ANNÉE COVID !

On ne peut faire l'impasse sur cet événement majeur intervenu dès mars 2020, même dans le cadre d'un chapitre qui s'intéresse aux perspectives d'une association !

Qui aurait cru qu'en 2020, un virus nommé «Covid-19» aurait déclenché une telle pagaille à l'échelle planétaire, limitant les contacts entre les individus et les groupes (en ce compris les membres d'une même famille), réduisant drastiquement les déplacements non essentiels (au point de généraliser le télétravail dans un certain nombre de secteurs et d'entreprises), conduisant à la fermeture des écoles, crèches,... et à un confinement strict, mettant à l'arrêt plusieurs secteurs d'activité avec des conséquences socio-économiques importantes,...

Durant cette crise sanitaire inédite, qui est loin d'être terminée, l'équipe, qui n'a pas chômé, a concentré toute son énergie sur l'accompagnement et l'information des membres et secteurs touchés directement et indirectement par l'arrêt ou le ralentissement des activités. En raison des mesures sanitaires strictes à respecter, quelques missions de la fédération ont été mises entre parenthèses notamment en matière de formation ou de publication (le «PFB»). La fédération a été fortement mobilisée dans les différentes concertations qui avaient, entre autres, pour objectifs d'immuniser les subventions, de garantir les emplois et le financement des associations, de faire remonter les difficultés (financières et autres) rencontrées par les associations, d'alerter sur les conséquences du confinement sur les activités, les publics, les équipes et les recettes, de négocier des solutions adaptées en cas de mise au chômage temporaire de certain·e·s travailleurs·ses, de réfléchir au plan de déconfinement tout en garantissant aux secteurs une souplesse dans la prise en compte de l'année 2020, etc.

Vous l'aurez compris, l'année 2020 qui commençait pourtant bien ne se déroule pas tout à fait

comme prévu ! Perturbant fortement l'activité de la fédération, mais surtout reportant une série de chantiers prévus dans le cadre de la reconnaissance de la FESEFA en tant que fédération représentative du secteur de l'Éducation permanente.

À l'heure d'écrire ce dernier chapitre du rapport d'activités, il nous reste encore un semestre pour tenter de remobiliser nos forces sur le développement des missions sectorielles et des priorités définies dans le dossier de candidature.

Nous tenterons donc d'aborder ce qui suit comme si le contexte devait rester stable et ne plus présenter d'épisodes de reconfinement d'ici la fin de l'année 2020.

Rappelons que ces perspectives s'inscrivent dans un contexte de nouvelle mandature d'une durée de cinq ans suite au triple scrutin de mai 2019. Nous poursuivons nos missions habituelles (suivi des CPs et conciliations, suivi des Fonds, suivi de l'exécution des ANMs, représentations auprès des pouvoirs publics, représentation sectorielle, accompagnement et soutien aux membres, formations et information, ...). Pour les enjeux en particulier, les déclarations de politiques régionales (RB et RW) et communautaire sont quelques sources qui ont déterminé les dossiers transversaux et intersectoriels sur lesquels la FESEFA et ses partenaires auront à se pencher. Gardons aussi à l'esprit qu'un important suivi (alerte, concertation, négociations, etc.) des conséquences liées à la crise Covid-19 sera de mise et qu'il mobilisera encore de manière non négligeable toute l'équipe !

REPRÉSENTATION

RÉFORME DES AIDES À L'EMPLOI RÉGIONALES

Comme l'indiquent les déclarations de politique régionale de la RW et de la RB, la réforme des aides à l'emploi régionales (APE et ACS) sont à nouveau d'actualité.

Pour le dispositif APE, une entrée en vigueur de

la réforme est annoncée pour le 1^{er} janvier 2022. La COVID-19 n'a pas empêché le cabinet de la Ministre Morreale et les administrations de plancher sur le projet de réforme APE. Un texte devrait être soumis au gouvernement wallon lors de sa séance de rentrée après les vacances d'été. Sur la base des premières informations communiquées, les objectifs de la réforme restent la pérennisation de tous les emplois, que les décisions soient à durée déterminée ou indéterminée, et de leur subventionnement au plus proche des besoins des employeur·e·s ainsi qu'une simplification administrative importante. Les PTP sont transformés en APE et le budget qui leur était consacré est injecté dans la réforme. Il s'agira pour les représentant·e·s des employeur·e·s de vérifier la formule de calcul qui sera proposée et d'en mesurer les conséquences pour les employeur·e·s et les secteurs. De veiller également à ce que des situations particulières (ACS ex-TCT, APE bruxellois, etc.) trouvent des solutions satisfaisantes.

Pour les ACS, aucune date n'a encore été avancée, mais une analyse juridique sur la question des aides d'État a été commanditée.

ACCORDS DU NON MARCHAND

En 2020, il y aura lieu de faire atterrir les ANMs en RB (voir difficultés soulevées plus haut) et d'assurer un suivi de l'exécution des derniers ANMs en RW (2018-2020) et en FW-B (2018-2019).

Existe-t-il des perspectives de nouveaux ANMs dans les secteurs non marchands relevant des différentes entités fédérées suite à la crise Covid-19 ? Après avoir obtenu des moyens auprès du gouvernement fédéral pour le secteur des soins de santé, le front commun syndical s'est tourné vers l'ensemble desdites entités pour décliner son cahier de revendications dans tous les secteurs du non marchand. Si les employeur·e·s ne s'opposent pas à la poursuite de négociations, la question de l'opportunité d'ouvrir si rapidement une telle discussion se pose avec acuité à l'heure où toutes les associations du secteur n'ont pas encore une vision claire de leur situation financière en 2020 et cherchent encore des garanties d'immunisation des subventions. D'autant plus que les trajectoires budgétaires des

entités fédérées devront sans doute être revues et chacun espère que ce ne se traduira pas par des diminutions linéaires de subventions. De nouvelles négociations tripartites en vue ? À suivre, donc !

UTILISATION DES MOYENS MARIBEL

Comme en 2019, il est à noter en 2020 une augmentation de la dotation du Fonds Maribel de la SCP 329.02 (dernière année à connaître l'effet de la mesure Tax-shift). Le Comité de gestion du Fonds discutera de la manière d'utiliser ces moyens supplémentaires (attribution de nouveaux postes, augmentation du plafond d'intervention annuel, etc.). Un nouvel appel à candidatures n'est donc pas à exclure en 2020 mais la crise Covid-19 aura certainement un impact sur ces négociations.

DÉCRET SUR L'EMPLOI SOCIOCULTUREL EN FW-B

Il s'agira de poursuivre le travail déjà entamé, notamment dans le cadre des réunions du «groupe des Experts», sur les questions liées aux interprétations de la réglementation (voir plus haut le débat sur les cofinancements) et au devenir des trop-perçus que génèrent encore certains secteurs malgré les nouvelles dispositions plus favorables adoptées en 2018. Par ailleurs, la question de la mise au chômage temporaire éventuelle d'emplois «Permanent» pendant la crise Covid-19 nécessite que soit négociée avec les cabinets concernés une immunisation de cette subvention, malgré les périodes d'inoccupation, en vue notamment de donner un peu d'oxygène aux associations concernées.

COMMUNICATION, INFORMATION ET FORMATION

OUTILS DE COMMUNICATION

Notre mission d'information a été fortement perturbée par la crise Covid-19. Alors que nous devons amorcer une réflexion profonde sur nos outils de communication (réactualisation du site internet, refonte du *beep*, développement des newsletters), suite aux résultats

de notre enquête de satisfaction), l'équipe a été fortement mobilisée sur la communication régulière des infos liées à l'actualité Covid-19. Dans la perspective d'une reconnaissance en tant que fédération sectorielle en 2020, il sera essentiel d'avancer sur le projet d'une plateforme sectorielle en ligne. Cela nécessitera certainement une révision du site général de la FESEFA. Le *beep* devrait faire peau neuve pour laisser place à des analyses ponctuelles d'enjeux traversant nos secteurs. Ces chantiers trouveront leur place dans la réflexion plus globale sur la mission d'information de la fédération sectorielle EP.

OFFRE DE FORMATIONS

Cette offre s'est vue également perturbée par la crise Covid-19. Les matinées juridiques traitent de thèmes récurrents concernant principalement la gestion des travailleurs-ses de l'asbl (par exemple, la fin d'un contrat de travail, le télétravail, la gestion des vacances, etc.). Afin de soutenir nos membres pendant la crise, le service juridique a été amené à repenser les modalités de participation des matinées juridiques et les sujets de ces dernières.

L'organisation des matinées juridiques dans les locaux de la FESEFA étant impossible, des moyens de communication alternatifs ont été utilisés. Il a été proposé aux membres de consulter préalablement une courte capsule vidéo sur un sujet d'actualité (télétravail «coronavirus» et l'organisation d'une assemblée générale pendant l'été) avant de participer à une visioconférence. Le temps de la visioconférence étant consacré entièrement aux questions des membres et à l'approfondissement des aspects plus techniques à la lumière des réalités vécues par les associations.

Ces nouvelles modalités permettent une plus grande participation des membres. En effet, la participation virtuelle des membres permet d'accueillir plus de participant·e·s. Par ailleurs, ces participant·e·s évitent de se déplacer dans les locaux de la FESEFA afin de suivre une courte séance d'information (environ 2h30). Si la création d'une vidéo est énergivore, une fois construite, il s'agit d'un support réutilisable.

Les membres peuvent la consulter à leur convenance et la revoir s'ils/elles le souhaitent. Ces nouvelles modalités pourront être envisagées comme un nouvel outil de travail en 2020. La création de nouvelles capsules vidéos pourra être élaborée au fur et à mesure de l'année.

Tout comme les matinées juridiques, les formations longues et séminaires ont été annulés. Il était prévu d'organiser plusieurs formations juridiques relatives à la mise en conformité des statuts de l'asbl avec le Code des Sociétés et des Associations. Ce type de formation s'étale sur deux journées entières et requiert une participation active des membres. Il n'était donc pas possible de la reproduire dans le cadre d'une visioconférence. Néanmoins, il s'agit d'un sujet demandé et attendu de nos membres. Cette thématique sera programmée en 2020, dans un espace approprié à cet effet.

La programmation des séminaires relatifs à la mise en conformité avec le RGPD a également été perturbée, à l'exception de la première séance qui s'est tenue. Ces séminaires seront programmés dès que la situation le permettra.

Enfin, l'élaboration de nouvelles formations juridiques suit son cours.

ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES MEMBRES

SUIVI DE LA RÉFORME DE LA LOI SUR LES ASBL

Un travail d'information et de formation a été initié par l'équipe juridique pour annoncer aux membres les modifications apportées par le CSA. Ce travail se poursuivra en 2020 par le biais de communications adaptées (publications, formations, éventuellement visioconférences, capsules vidéos, etc.) à la situation que nous vivons. Malgré la crise Covid-19, le travail d'accompagnement dans la mise en conformité des statuts des asbl s'est poursuivi par le biais de relecture des dispositions statutaires.

Différents débats ou interprétations ont été relayés auprès de la CESSoc. Ces débats ont notamment porté sur l'interprétation de l'extrait de l'acte constitutif et sur les contours du/de la représentant·e permanent·e.

L'équipe juridique continue à élaborer des fiches explicatives et foire aux questions sur le CSA par le biais de sa participation au GT CSA, institué au sein de la CESSoc. Certaines fiches ont déjà vu le jour et sont disponibles sur le site de la CESSoc. Suite à la crise du coronavirus, ce travail a été mis entre parenthèses.

RGPD

Suite à la période d'identification des obstacles rencontrés et des outils souhaités par nos membres, la FESEFA entend élargir son offre de formation et d'accompagnement en matière de mise en oeuvre du RGPD. Comptent, parmi les initiatives entamées, les points suivants :

- **Développement d'un module de formation RGPD adapté aux réalités sectorielles (février 2020) :** en vue de soutenir les initiatives des membres qui se lancent ou poursuivent leur processus de mise en conformité avec le règlement, une formation RGPD générale, ainsi que les outils pédagogiques associés à celle-ci sont en cours de développement. Ce module «générique» d'un jour vise à faire comprendre la portée des obligations qui pèsent sur les organisations du secteur, ainsi que les exigences organisationnelles et techniques qu'elles devront satisfaire pour se mettre en conformité avec le règlement. Un nombre d'initiatives sont en cours à l'heure actuelle. Celles-ci concernent le développement d'outils pédagogiques et la réflexion sur les meilleures méthodes pour favoriser une collaboration et un apprentissage en réseau au niveau de notre secteur.

- **Développement d'un guide / des fiches thématiques de la mise en conformité :** cet outil, fortement sollicité par les membres qui disposent de moyens financiers et humains plus limités, est en cours de rédaction et suit la structure du module de formation «générique» auquel nous faisons allusion plus haut. Il s'agit d'un

guide, rédigé de manière modulaire afin que des fiches thématiques plus concises puissent être extraites du document complet, qui adresse les principales étapes et obstacles pour la mise en conformité des associations. Il vise à poser les bases et fournir des outils génériques (modèle de registre de traitement, de «privacy policy», de modifications au règlement de travail et d'avenants aux contrats de travail, etc.) qui pourraient être adaptés par les associations en toute autonomie.

- **Mise en place d'un forum permanent des référent·e·s RGPD :** nous souhaitons créer l'infrastructure numérique requise pour façonner un lieu unique et permanent d'échange d'expériences entre référent·e·s RGPD de notre secteur. Les forums seraient des lieux d'interactions où les membres du réseau pourraient poser leurs questions et débattre de leurs difficultés ou solutions, de manière à favoriser l'échange horizontal d'information et la circulation de «bonnes pratiques» entre référent·e·s. Ce serait à la fois un outil de communication, d'échange de pratiques, et de diagnostic des difficultés propres à notre secteur.

- **Développement de capsules audiovisuelles :** la réalité du confinement a rendu le recours aux formules «classiques» de formation moins attrayantes. Suite aux expériences récentes du service juridique avec des formations à distance, nous envisageons désormais le développement de capsules vidéo accessibles aux membres de manière permanente et qui permettraient que les séances de discussion présentiels ou par visioconférence puissent approfondir les thèmes déjà abordés, plutôt que de les consacrer à la répétition des éléments introductifs de la matière. Ces capsules pourraient, par exemple, correspondre aux fiches thématiques en développement, permettant de donner un aperçu rapide d'un thème, avant d'inviter les membres à lire la fiche thématique et/ou participer des à séminaires de discussion.

FÉDÉRATION SECTORIELLE REPRESENTATIVE EP

Pour 2020, la FESEFA continue à se positionner en tant que future fédération représentative en travaillant sur le développement de missions propres à une fédération sectorielle. Aussi, une réorganisation fonctionnelle et décisionnelle est en cours à la FESEFA avec à terme une coordination d'un pôle EP autonome de la direction (qui reste compétente pour les négociations - en ce compris, la mise en œuvre - liées aux Accords non marchands du secteur et au Décret de l'Emploi socioculturel). La Chambre de l'éducation permanente - organe d'administration à l'échelle du secteur EP - s'en trouvera renforcée dans son action et prise de décisions sur les matières sectorielles EP.

PLAN OPÉRATIONNEL EN TROIS AXES

PRÉAMBULE

Pour rappel, la FESEFA accompagne sectoriellement les organisations reconnues en éducation permanente depuis près de 15 ans. Même si les statuts de la fédération de l'époque n'évoquaient pas explicitement cet accompagnement, celui-ci était bien organisé dans les faits. En attestent les différents rapports d'activités de l'institution. Un équivalent temps-plein (Conseiller·ère EP) est affecté à cette tâche depuis 2003 (date d'attribution du Maribel finançant ce poste). Par ailleurs, tant la direction que des membres EP du CA apportent leur soutien et leur expertise à ce service. Ce dernier propose un accompagnement à toutes les étapes du parcours d'une association : de l'entrée dans le secteur (préparation du dossier de reconnaissance) à la sortie éventuelle de celui-ci (préparation du recours), en passant par une aide ou une relecture dans le cadre de la rédaction des différents rapports justificatifs.

Aussi, s'il faut parler de «mise en œuvre» de l'accompagnement sectoriel, dans le cadre d'une reconnaissance future en tant que fédération sectorielle, elle doit être vue comme une poursuite

de l'existant dans une perspective de renforcement du service (notamment sur l'aspect «auto-évaluation», développement de la culture/valeurs EP au sein de ces structures et mise en réseau/communication). **Et non, comme la mise en place d'un service ex nihilo.**

Par ailleurs, forte de plusieurs moments/journées d'échanges avec le secteur (dans le cadre notamment du projet «Ébullitions citoyennes» 2011-2016 et des nombreuses réunions de la Chambre EP), la FESEFA dispose d'un diagnostic des enjeux et des questions sectorielles, lequel diagnostic organisera les priorités de cet accompagnement.

Trois questions prioritaires ont été retenues par la FESEFA : **l'autonomie associative et son corollaire, la surcharge et/ou la violence administrative, la transversalité de l'EP, et le développement de la Culture EP.** Se grefferont, bien entendu à ces priorités, d'autres questions qui verront probablement le jour tout au long de la période de subventionnement en tant que fédération sectorielle (songeons, par exemple, aux enjeux européens tels que la réglementation en matière d'aides d'État).

Enfin, méthodologiquement, que ce soit pour les nouveaux entrants ou les organisations déjà reconnues, la FESEFA entend poursuivre l'utilisation de **la Circulaire ministérielle du 7 mars 2018 : Repères et commentaires autour de l'article 1^{er} du décret 2003.** La FESEFA fait, en effet, sien cet outil d'analyse et d'évaluation.

TROIS AXES DE TRAVAIL

A. Développement et entretien de la Culture EP (dimension collective de l'accompagnement)
Il est essentiel de travailler cette dimension avec les associations EP en vue d'un **développement endogène de la légitimation du secteur.**

Cet axe passera par l'appropriation des valeurs de l'EP avec un point d'attention pour les nouveaux entrants et les polyagréés (notamment en invitant

ces derniers à une réflexion sur l'identité «portante» de l'asbl et sur la transversalité de leurs activités). Le rôle de la FESEFA ne sera pas de préjuger la situation d'une association en particulier (qu'elle soit entrante ou déjà dans le circuit), la FESEFA n'étant pas un des acteurs de la régulation. Aussi, n'utiliserons-nous pas à dessein le terme d'associations dites «frontières». Son rôle, dans cet axe, sera d'accompagner collectivement les structures à s'interroger sur leurs logique, démarche, pratique et action EP. Voire à se repositionner radicalement (soit en termes de redéploiement, soit en termes de sortie du circuit).

Enfin, il s'agira aussi pour la FESEFA de se faire connaître (en vue de rassembler un secteur mais également de se faire connaître à l'extérieur), de collecter les nouvelles questions qui émergent, d'analyser le phénomène des associations dites «émergentes» afin de voir dans quelle mesure ces phénomènes réinterrogent le concept, la culture, l'identité, la structuration mêmes du secteur EP. Et d'amener (via les moyens décrits plus bas) le secteur à s'emparer de ces questions. Pour la FESEFA, l'important n'est pas tant de se pencher sur les nouvelles thématiques (environnement, climat, etc.) mais bien d'analyser l'émergence de nouvelles formes de «corps intermédiaires» (structurées VS non structurées), de nouvelles formes d'agir (au sein même d'organisations structurées), de nouvelles formes de rapports aux pouvoirs ainsi que des nouvelles formes de mobilisation (court et long terme, rôle des réseaux sociaux, etc.).

MOYENS MIS EN PLACE

- **Formations sectorielles** (appropriation du Décret EP et de sa mécanique, offres de formations thématiques autour des valeurs de l'EP, séances de présentation du secteur et de ses acteurs à destination essentiellement des entrants et des nouveaux travailleurs, etc.) ;

En 2020 : mise en place d'une Commission formation au sein de la FESEFA afin de piloter la réflexion sur la

mise en place d'un plan de formation coordonné. Organisation de formations propres : au moins une journée sur l'auto-évaluation : suite à la nouvelle obligation décrétable de réaliser une auto-évaluation réflexive lors du dépôt du Rapport Général d'Évaluation en 4^{ème} année de la période quinquennale, de nombreuses associations membres nous ont interpellés afin de mieux cerner les objectifs et les enjeux de cette évaluation réflexive. Nous avons dès lors mis en place une nouvelle formation d'une journée afin d'informer les participant·e·s sur les attendus, de répondre à leurs questions, de travailler en sous-groupes à tâches différenciées sur des transferts spécifiques selon leur type de reconnaissance.

- **Espaces d'échanges et de rencontre des pairs** (mise en réseau, groupes de travail sur des thématiques) ;

OUVRAGE COLLECTIF SUR L'AUTONOMIE ASSOCIATIVE :

Le travail de relecture et de finalisation des contenus se poursuit. La recherche d'une maison d'édition devrait aboutir dans l'objectif d'une large diffusion de l'ouvrage début 2021, en prélude des actions menées à l'occasion du centenaire de la Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les fondations, les partis politiques européens et les fondations politiques européennes.

En outre, la FESEFA a rejoint le Collectif 21, une initiative d'associations présentes dans les champs de la culture, de la santé, de l'éducation, du social... Le Collectif 21 a été créé pour interroger l'histoire et les perspectives des associations en Belgique sous différents angles, et pour faire le point sur leur fonction d'innovation sociale, de créativité et de contre-pouvoir ou de résistance. Ces articulations permettront d'actualiser certains contenus en lien avec l'évolution des enjeux et notamment en lien avec la mise en œuvre du Code des Sociétés et Associations dans le champ de la vie associative.

Par ailleurs, PointCulture a proposé à Farah Ismaïli, directrice de la FESEFA, d'être rédactrice en cheffe invitée du numéro 3 de leur nouvelle publication LE MAGAZINE. La FESEFA coordonne avec PointCulture la ligne éditoriale de ce numéro qui sortira à la rentrée de septembre pour la saison 20/21. Le thème retenu est «*Révolte ! Pourquoi ne pas s'y fier ?*».

• **Communication / information / publication / veille actualité (site internet, newsletter, beep).**

Organisation de matinées EP sur les modifications du Décret, en présentiel et à distance. Davantage de communications EP - notamment pendant la crise Covid-19. Travail de relecture du document de synthèse de l'administration.

B. Accompagnement individualisé

- Consultations juridiques (appropriation technique de la réglementation) ;
- accompagnement dans les dossiers justificatifs (aide à la rédaction, relecture, préparation recours, etc.) ;
- accompagnement dans l'évolution, la progression et l'anticipation ;
- accompagnement des équipes *in situ* ;
- points d'attention pour les associations article 4 ;
- etc.

En 2020 : aide à l'appropriation du document de synthèse, application des modifications décrétales au sein des associations, aide à l'adaptation aux mesures exceptionnelles de la crise sanitaire liée à la Covid-19.

C. Rapport avec les acteurs de la régulation

Dans des espaces *ad hoc*, faire remonter vers les SG et le CSEP, les questions et les points qui font débat :

- surcharge administrative ;
- tensions sur les équipes (perte de sens de l'action EP) ;
- tensions avec les SG (interprétations différentes, inflation de nouvelles règles absentes du Décret et de son esprit, etc.)
- question des publics ;
- liberté associative dans la mise en œuvre des actions ;
- etc

La FESEFA se donne pour principe de ne pas s'enfermer dans une lecture figée de la réglementation EP. Son rôle sera aussi de faire bouger les lignes d'une jurisprudence à la lumière de l'esprit d'un texte (la volonté du législateur) et des valeurs que la fédération entend défendre comme l'autonomie associative, la transversalité de l'EP (aussi en matière d'emplois affectés), le respect de la vie privée des publics (en matière de militantisme), l'innovation sociale, la démocratie culturelle par tou-te-s et pour tou-te-s, etc.

En 2020 : suivi du DÉCRET EP : les dispositions transitoires

Le Décret de 2003 modifié a été voté par le Parlement de la FW-B le 17 novembre 2018. Un Arrêté du Gouvernement devait clarifier un certain nombre de points, ce qui a été réalisé en partie par le Gouvernement sortant le 2 mai 2019. En partie, car il restait encore deux chapitres à opérationnaliser : la nouvelle procédure de reconnaissance et l'évaluation.

Entretemps, la nouvelle majorité a pris plusieurs mois pour se former et pour constituer une nouvelle équipe capable de prendre en charge toute la complexité du secteur.

Les associations d'EP ont attendu toute l'année 2019, en vain, des précisions concernant notamment les modifications de l'évaluation, sur base de laquelle leur contrat-programme est renouvelé ou pas.

Parallèlement, le dossier de reconnaissance de la FESEFA comme fédération sectorielle, également en attente de décision, devrait aboutir après avis du CSEP et des SG.

Dans ce cadre, la FESEFA devrait siéger au sein d'un Groupe de travail du suivi du décret, conformément à l'article 50/2 de l'Arrêté du 2 mai 2019¹. Il s'agira notamment de suivre les outils d'appropriation réalisés par l'administration : document de synthèse, courriers, formulaires modifiés... mais également sur les dispositions transitoires liées à l'application du nouveau décret.

Notre travail régulier de relais collectif des difficultés des membres et des associations non membres auprès du politique devrait s'intensifier. Notamment par des contacts réguliers avec le nouveau Cabinet de la Culture, par des questionnements sur les décisions ministérielles, des interpellations précises sur les réalités vécues par les membres, par des actions collectives de défense des droits culturels dans une visée de démocratie culturelle.

CRISE COVID-19

La crise Covid-19 a été l'occasion pour la FESEFA de jouer un véritable rôle de fédération sectorielle :

- La FESEFA a lancé le 20 mars 2020 auprès de ses membres une enquête, à la demande du Cabinet de la Culture, afin de pouvoir rapidement évaluer les impacts de la crise sanitaire sur le secteur.

- Le 14 avril 2020, le bureau du CESP et la FESEFA ont interpellé conjointement la Ministre de tutelle espérant pouvoir faire bouger les lignes du périmètre

- Le 14 avril 2020, le bureau du CESP et la FESEFA ont interpellé conjointement la Ministre de tutelle espérant pouvoir faire bouger les lignes du périmètre des priorités du Fonds d'urgence mis en place par le Gouvernement de la FW-B.

- Le Cabinet de la Culture a ouvert un espace de concertation avec le secteur. Cet espace, composé de représentant-e-s du Cabinet Linard, de l'administration, de l'inspection de la Culture, du CSEP et de la FESEFA, s'est réuni à deux reprises, le 30 avril 2020 (avec également des représentants des Cabinets Daerden et Jeholet) et le 15 mai 2020.

Ces réunions ont permis de réaliser ensemble le protocole de reprise des activités pour le secteur. La FESEFA y a proposé un scénario précis pour la phase de redéploiement (période de reprise possible des activités), ainsi qu'une période «tampon» jusqu'à la fin de l'année 2020 et un gel des exigences quantitatives pour l'année 2020. Toutes ces propositions ont été entendues et acceptées par le Cabinet.

1. Article 50/2. - Les Services du Gouvernement organisent une concertation sectorielle avec le Conseil et la (ou les) Fédération(s) représentative(s), avec un minimum de deux réunions par an, dont ils assurent le secrétariat. Elle a pour objet l'échange d'informations sur la mise en œuvre du décret et le suivi général de son application ainsi que l'organisation des journées de l'éducation permanente ; à l'exclusion des situations spécifiques ou des dossiers particuliers.

Composition du Conseil d’administration

(suite à l’AG du 4 juin 2019)

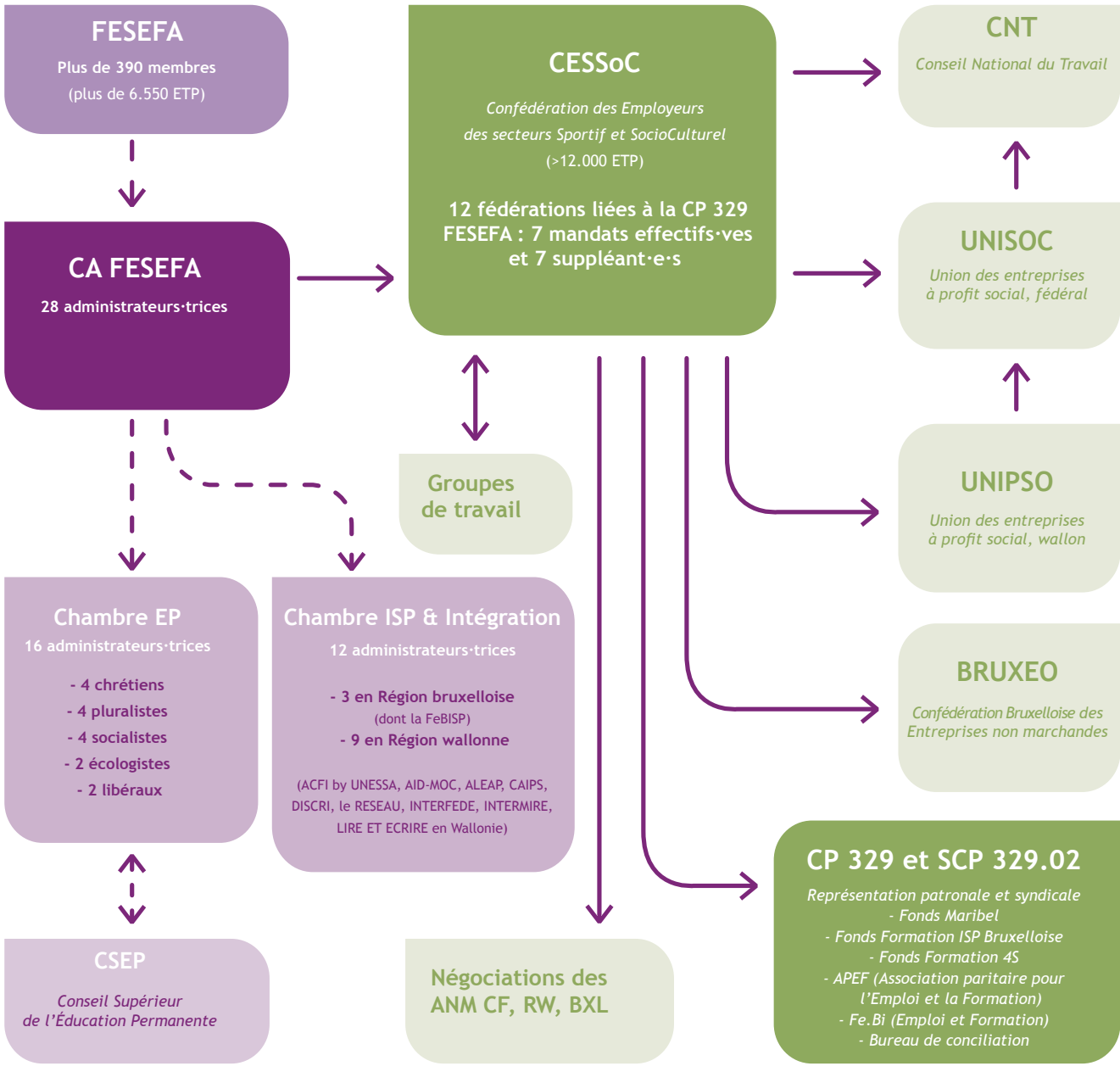
CHAMBRE DE L’ÉDUCATION PERMANENTE

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

ASPH national	Ouiam MESSAOUIDI
Atelier des Droits Sociaux	Serena BERGAMINI
CEMEA	Geoffroy CARLY
CESEP	Éric VERMEERSCH
CIEP	Pierre GEORIS
CIRE	Joëlle VAN PE
Équipes Populaires	Jean-Michel CHARLIER
Etopia	Vinciane ORY
Formation Action Militantisme	Noémie VAN ERPS
Les Grignoux	Mélanie TATON
LLP	Sylvain ETCHEGARAY
LEE en Wallonie	Joël GILLAUX
Média-Animation	Daniel BONVOISIN
Nature&Progrès	Marc FICHERS
PAC	Sarah de LIAMCHINE
Vie Féminine	Anne BOULVIN

ACFI	Morgane EEMAN
AID-MOC	Éric ALBERTUCCIO
ALEAP	Ann PAQUET
CAIPS	Jean-Luc VRANCKEN
Collectif d’Alphabétisation	Olivier BALZAT
DISCRI	Benoîte DESSICY
FeBISP	Pierre DEVLEESHOUWER
FIJ	Michèle HUBIN
Interfédération	Anne-Hélène LULLING
INTERMIRE	Anne CORDIER
Le Réseau	Francesco TERRIZZI
LEE en Wallonie	Joël GILLAUX

Paysage politique de la Feseffa





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

Bld E. Jacqmain 4/4 - 1000 Bruxelles - Tel +32 (0) 2/502 46 73 - Fax +32 (0) 2/502 64 77
N° d'entreprise : 445 120 924 - RPM Bruxelles - IBAN : BE17 5230 4027 8721 - BIC : TRIOBEBB
info@feseefa.be - www.feseefa.be