



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



INFORMATION

FORMATION

RAPPORT D'ACTIVITÉS 2020

PERSPECTIVES 2021

REPRÉSENTATION

CONSEILS



ÉDITO



Mi-mars 2020. Nous basculions tou-te-s dans un monde quasi à l'arrêt, privé-e-s pendant plusieurs mois de relations sociales et de liens affectifs, privé-e-s de travail pour certain-e-s. Apparaissaient tour à tour, des notions nouvelles, des marqueurs de frontières, qui protègent mais qui séparent, isolent et invisibilisent aussi : gestes barrière, essentiel vs non-essentiel, distanciation sociale, confinement, distanciel... La COVID-19, en vagues successives, transformait en profondeur les modes de fonctionnement et d'organisation du travail au sein des associations et impactait sensiblement la réalisation de leurs missions d'intérêt général : fermeture des associations, limitation ou arrêt général des activités, perte des publics, mise en oeuvre du télétravail recommandé ou obligatoire, multiplication des réunions en ligne, gestion à distance des équipes, prolifération de normes réglementaires en matière d'hygiène et d'organisation, constante adaptation aux multiples mises à jour des différentes mesures et protocoles dans un contexte d'urgence sanitaire, etc.

Une première vague, un déconfinement n'offrant qu'un court répit et de maigres illusions, suivi rapidement d'une deuxième vague, voire d'une troisième... avec cette impression que nous ne verrions jamais la fin du tunnel.

Très rapidement, des urgences sont apparues pour nos membres et les secteurs que nous représentons, dont votre fédération a dû se saisir dans des circonstances de travail totalement inédites où des technologies et des modalités de concertation nouvelles ont dû être expérimentées avec tâtonnement comme pour bon nombre d'entre vous.

Très rapidement, les questions d'immunisation des subventions, de report de délais réglementaires, d'assouplissement de normes diverses, de clarification des mesures, de mise en oeuvre de nouvelles formes d'organisation du travail, de financement de matériels «Covid», etc. se sont imposées comme des questions prioritaires à traiter, avec comme conséquence la mise en veille de certains projets programmés ; les ressources internes de la fédération ayant été affectées prioritairement sur les enjeux nouveaux liés à la crise sanitaire.

Aujourd'hui, ce bout du tunnel, nous le voyons poindre. Mais, la traversée a été douloureuse pour d'aucun-e-s, pour nos publics, pour certains corps de métiers et secteurs d'activités. Soulignons, toutefois, ces belles solidarités, ces alternatives et diverses innovations développées durant cette période difficile qui ont permis de maintenir le sens de nos actions.

ABC

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

ANM	<i>Accords du Non Marchand</i>
beep	<i>Bulletin de liaison Electronique 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>
CESSoC	<i>Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et SocioCulturel</i>
CSA	<i>Code des Sociétés et des Associations</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>
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>
ILI	<i>Initiative Locale d'Intégration</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>
SGIC	<i>Service Général d'Inspection de la Culture</i>
SCP	<i>Sous-Commission Paritaire</i>
SICE	<i>Système d'information du cadastre de l'emploi</i>
UBO	<i>Ultimate Beneficial Owner</i>

SOMMAIRE

1,2,3...

LA FÉDÉRATION : SES MISSIONS ET SES MANDATS, SON ORGANISATION	8
REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS	9
COMMUNICATION ET INFORMATION	20
PARTENARIAT ET MISE EN RÉSEAU	21
OUVRAGE COLLECTIF : PLAIDOYER POUR L'AUTONOMIE ASSOCIATIVE	22
ÉQUIPE	23
PERSPECTIVES 2021	24
ANNEXES	30

Avec le soutien de



Éditeur responsable :

Farah ISMAÏLI
FESEFA asbl
44, rue d'Arenberg - 1000 Bruxelles
N° d'entreprise : 445 120 924 - RPM Bruxelles -
IBAN : BE17 5230 4027 8721 - BIC : TRIOBEBB
info@feseфа.be - www.feseфа.be

LA FÉDÉRATION : SES MISSIONS ET SES MANDATS, SON ORGANISATION

SES MISSIONS ET SES MANDATS

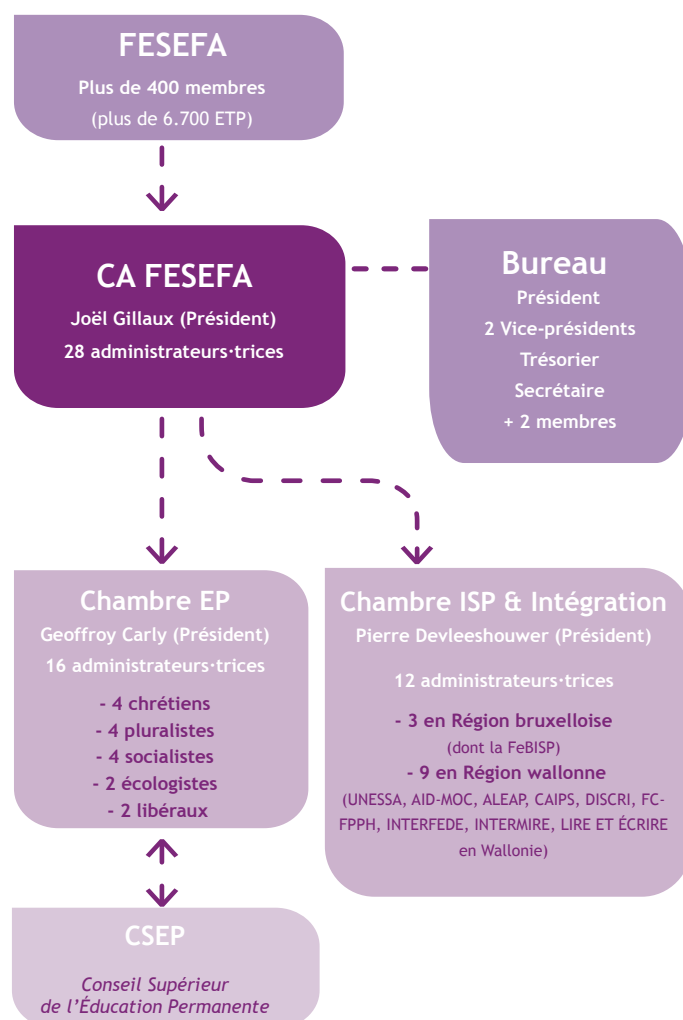
La Fédération des Employeurs des Secteurs de l'Éducation permanente et de la Formation des Adultes (FESEFA) est une des fédérations patronales du secteur socioculturel. Au 31 décembre 2020, elle regroupait **401**¹ associations de tous horizons philosophiques et issues de toute la FW-B. Ces associations relèvent du secteur de l'Éducation permanente (ci-après, EP) et/ou de l'Insertion socioprofessionnelle (ci-après, ISP) ou de l'Intégration des personnes étrangères. Les associations membres emploient **6740,55** ETP.

Une augmentation linéaire et un poids en ETP qui permet à la FESEFA d'être, avec ses 6 voix délibératives, la fédération la plus importante au sein de la Confédération des Employeurs des Secteurs Sportif et Socioculturel (ci-après, CESSoc). Avec l'adoption du Code des Sociétés et des Associations (ci-après, CSA), la représentation d'une personne morale au sein d'un Conseil ou d'un Organe d'administration ne peut être assurée que par un·e seul·e représentant·e permanent·e. Farah ISMAÏLI, directrice et disposant d'un mandat au sein de la CESSoc, a été désignée comme représentante permanente de la FESEFA au sein du CA de la Confédération. Aussi, dans le cadre des travaux de mise en conformité des statuts de la CESSoc avec les nouvelles dispositions du CSA, la FESEFA a veillé entre autres à ce que la diversité de la FESEFA puisse continuer à participer aux débats de la Confédération. Cela est chose faite grâce à la création d'une instance statutaire distincte du CA, la Commission politique, qui échappe aux limitations prévues par le CSA. Nos 12 représentant·e·s (effectif·ve·s et suppléant·e·s) gardent donc la possibilité de nourrir les discussions de la Confédération et de participer à la délibération concernant les enjeux politiques.

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.). Par ailleurs, bien que la FESEFA n'ait obtenu la reconnaissance (et les missions qui y sont liées) en tant que fédération représentative du secteur de l'EP qu'en 2021 (voir perspectives), le double contexte de crise sanitaire liée à la COVID-19 et de renouvellement en cours du Conseil supérieur de l'éducation permanente a permis à la FESEFA d'apparaître très vite comme l'interlocuteur privilégié pour discuter avec le cabinet de la Culture du statut de l'année 2020 et des impacts que celui-ci avait sur le secteur EP (voir plus loin).

SON CONSEIL D'ADMINISTRATION ET SES DEUX CHAMBRES



¹ Accroissement du nombre d'affiliés depuis 2016 : 362 (2016), 372 (2017), 382 (2018), 388 (2019) et 401 (2020).

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

«*Membre invité*». 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 ce d'autant plus que la reconnaissance de la FESEFA se profilait et qu'il n'a jamais été aussi important pour les membres de disposer d'un espace d'échanges «institué» pour partager les inquiétudes et les réalités de terrains liées à la crise sanitaire.

En 2020, la FESEFA c'est...

- 6 réunions du Conseil d'administration (dont 1 réunion extraordinaire)
- 7 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

REPRÉSENTATION GÉNÉRALE

Afin d'assurer la représentation de ses membres sur les matières «employeur·e·s», la FESEFA siège dans les instances de la CESSoc à savoir l'AG, le CA et le Bureau.

Grâce à notre présence au CA de la CESSoc, nous siégeons à la CP 329.00, 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 2020, la présidence du Fonds Maribel est toujours assurée par Farah ISMAÏLI.

La FESEFA siège également, via la CESSoc, à l'UNIPSO (AG et CA) et à 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 (ci-après, FW-B). 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 FW-B 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 (ci-après, RB). 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 des employeur·e·s de nos secteurs. En 2020, les GT qui se sont réunis portaient sur les matières variées suivantes : COVID-19 (GT interne CESSoc de suivi), 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 Arrêté royal), CSA (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 (ci-après DESC), Cohésion sociale (problème cadastre et application ANM), suivi et évaluation de la mise en oeuvre du Cadastre de l'emploi NM en FW-B, ANMs (FW-B, RW, RB/CoCoF), Article 17, etc.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

En 2020, la *gestion de la crise sanitaire liée à la COVID-19* et des répercussions que celle-ci a eues sur les employeur·e·s et les secteurs représentés a mobilisé l'essentiel du temps et des ressources humaines de la FESEFA, tant dans la représentation que dans l'accompagnement et l'information des membres. Au-delà de l'énorme travail de veille, de vulgarisation des réglementations spéciales et d'accompagnement fourni par l'équipe, ce sont des dizaines de réunions (Commission paritaire, FESEFA, CESSOC, UNIPSO, BRUXEO, UNISOC, cabinets, etc.) qui ont porté sur un état des lieux régulier dans les différents secteurs et sur les conséquences du confinement et de l'arrêt partiel ou total des activités en présentiel pour les associations (et leurs publics). Les représentant·e·s ont été sur la balle de toutes les interpellations et interrogations des membres : immunisation des subventions, adoption de mesures transitoires, prolongation des délais réglementaires (notamment en matière de dépôt de documents légaux ou justificatifs, d'organisation de l'AG annuelle, de remplacement de travailleurs·ses, etc.), assouplissement de certaines obligations (volume global de l'emploi) ou de certaines procédures en matière notamment de mise au chômage temporaire pour force majeure, modalités d'organisation du travail et du télétravail, tentatives de négociation d'aides financières pour les pertes diverses ou l'achat de matériel sanitaire, etc.

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 a été soumis au gouvernement wallon après les vacances d'été avec pour objectif un vote au parlement en 2021 et une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2022. Comme dans les projets précédents, une formule de calcul complexe permet de créer un nouveau forfait indexé qui additionne la subvention en points et les réductions de cotisations sociales. En 2020, ce dossier a fait (et continue à faire) l'objet d'un suivi important de la part de l'UNIPSO et de la CESSOC : concertation, analyse des textes, propositions d'amendements, groupes de travail, développement d'un calculateur pour les employeur·e·s, etc.

Autres dossiers qui ont également mobilisé la FESEFA sont les différents *nouveaux Accords du Non Marchand* (ci-après, ANM) annoncés, pour certains, dès juillet 2020 dans la foulée de la crise COVID-19 et parallèlement aux discussions liées aux primes d'encouragement versées essentiellement aux travailleurs·ses des secteurs sociosanitaires (en première ligne durant la crise). Après avoir obtenu des moyens importants auprès du gouvernement fédéral pour revaloriser certains barèmes du secteur des soins de santé hospitaliers dont le personnel était en première ligne durant la crise sanitaire, le front commun syndical s'est tourné vers l'ensemble des entités fédérées pour décliner son cahier de revendications dans tous les secteurs du Non marchand (en ce compris le secteur socioculturel qui semblait être le grand oublié des autorités publiques). L'UNIPSO et BRUXEO ont réagi auprès des ministres-présidents pour rappeler le caractère tripartite qui fonde depuis toujours les ANM et réclamer d'être associées d'emblée aux discussions. La CESSOC a, quant à elle, rappelé au gouvernement de la FW-B de veiller à intégrer le socioculturel dans les discussions d'un nouvel ANM.

En *Région wallonne*, c'est une enveloppe historique de 260 mios € (privé et public), phasée sur la période 2021-2024, qui est annoncée mi-juillet pour financer le nouvel ANM. La COVID-19 ayant mobilisé toutes les énergies, ce n'est que fin décembre que les discussions ont véritablement commencé en tripartite à un rythme effréné (réunions hebdomadaires). Pour rappel, la 6^{ème} réforme de l'État a amené dans le giron régional une partie des secteurs de la santé (maisons de repos [et de soins], santé mentale, psychiatrie...). C'est en vue de maintenir l'attractivité des métiers de ces secteurs transférés qu'un peu plus de la moitié du budget sera affectée à la revalorisation de ces barèmes en Wallonie (mise en œuvre du nouveau barème dit «IF-IC» issu de la nouvelle classification des fonctions dans les secteurs de la santé). Des axes prioritaires sont également annoncés pour l'ensemble des secteurs concernés par le nouvel ANM : amélioration des conditions de travail et de rémunération, et création d'emplois en vue de réduire la pénibilité du travail pour les équipes en place.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

L'un des grands enjeux pour le secteur socioculturel¹, et plus particulièrement, pour le secteur des CISP et des ILIs, est la prise en compte dans le cadastre ANM de l'ensemble des travailleurs·ses d'une structure concourant à la réalisation des missions de l'agrément, même si ces derniers·ières sont considéré·e·s comme des travailleurs·ses «hors-cadre» car (co)financé·e·s par des subventions facultatives ou des appels à projets.

En *Région bruxelloise/CoCoF*, pour rappel, le précédent accord intervenu en 2018 avait permis de s'entendre sur différentes mesures dont la mise en œuvre rencontrait des difficultés techniques et institutionnelles. C'était notamment le cas de la mesure relative au remboursement des frais de déplacement intrabruellois. En outre, alors que la discussion d'un nouvel ANM a démarré en 2020, certaines mesures décidées dans le cadre de cet accord précédent n'ont toujours pas atterri... L'enveloppe dégagée pour financer le nouvel accord (46,5 mios € = privé et public) est sans commune mesure avec celle dégagée en RW. Comme dans la région de langue française, elle sera essentiellement dédiée à la mise en œuvre du barème dit «IF-IC» dans les secteurs transférés. Même enjeu de cadastre pour le secteur ISP bruxellois concernant les travailleurs·ses «hors-cadre», représentant essentiellement le personnel de support.

Dans les *Commissions paritaires*, les discussions ont porté essentiellement sur la crise sanitaire et la situation dans les différents secteurs représentés. Celles-ci ont permis aux deux bancs, syndical et employeur·e·s, de s'accorder sur des postures identiques face aux pouvoirs publics notamment sur les questions d'immunisation des subventions et d'achat groupé et centralisé de matériel sanitaire certifié conforme. Autres sujets qui ont également fait l'objet d'échanges voire de clarification en CP : organisation du télétravail, congé parental Corona, certificat médical de quarantaine, etc.

1. Les secteurs concernés par l'ANM RW (CISP, MIRE, CFISPA, CRI, ILI, Maisons Arc-en-ciel, Sétis wallon, Centre de Médiation des Gens du Voyage, etc.) se retrouvent essentiellement au sein de la FESEFA.

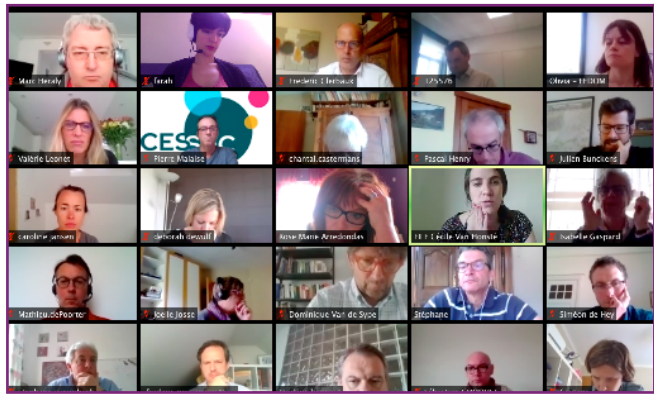
En bref, dans les **Fonds** :

Fonds Maribel 329.02 : accord sur une augmentation de 2,5 % de la subvention annuelle, accord sur une nouvelle attribution de postes Maribel portant sur la création de 110 mi-temps (dont 50 postes pour les secteurs FESEFA), poursuite de la mise à jour des documents de travail du Fonds suite à la modification de l'Arrêté royal de 2002, etc.

Fonds 4S : exploration de formations liées à la sécurité COVID-19, élargissement de l'intervention pour les formations en ligne, etc.

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

• CESSOC - Bureaux : 14 - CA : 6 - AG : 3	• SCP 329.02 : 7 • CP 329.00 : 5 • UNIPSO - CA : 11 - AG : 4
--	---



REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

REPRÉSENTATION SECTORIELLE

Trois enjeux principaux nous ont mobilisé-e-s en 2020 :

- les premières prises de contacts avec le nouveau Cabinet Culture (enjeux sectoriels) ;
- les modifications du décret EP et la période transitoire (dont : analyse du document de synthèse et transmission à l'administration de remarques ou suggestion de modification ; suivi des dispositions transitoires et des délais) ;
- la crise sanitaire.

Comme précisé ci-avant, bien que la reconnaissance officielle de la FESEFA comme fédération représentative du secteur de l'EP n'ait été effective qu'en 2021, la crise COVID-19 a été l'occasion pour nous de jouer un véritable rôle de fédération sectorielle et d'être pour les autorités communautaires un interlocuteur incontournable dans les discussions relatives au secteur EP :

- 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 CSEP et la FESEFA ont interpellé conjointement la Ministre de tutelle, avec l'objectif de faire bouger les lignes du périmètre des priorités du Fonds d'urgence mis en place par le Gouvernement de la FW-B pour venir en aide aux acteurs culturels les plus fragiles dont la viabilité pouvait être menacée.
- Le Cabinet de la Culture a ouvert un espace de concertation avec le secteur. Cet espace, composé de représentant-e-s du Cabinet Linard, du SEP, du SGIC, du CSEP et de la FESEFA, s'est réuni à plusieurs reprises en 2020. 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. Ces réunions ont également permis de réaliser ensemble le protocole de reprise des activités pour le secteur.
- La FESEFA a répondu à la demande d'avis du Cabinet sur le rapport «Un Futur pour la culture»

de la task force censée réfléchir au redéploiement des politiques culturelles, en juillet 2020. Nous avons pointé l'importance de rapprocher démocratisation de la culture et démocratie culturelle. Nous avons également demandé à la Ministre de la rencontrer afin d'envisager un travail de réflexion sur la question du redéploiement des politiques culturelles sous l'angle anthropologique de la culture - demande restée sans réponse.

- La FESEFA a également été en contact avec le Cabinet en octobre 2020 dans le cadre de la mise à jour du protocole Culture, avant le deuxième confinement. Nous avons également plaidé le plus tôt possible pour que l'immunisation des subventions soit assurée en 2021.

- En décembre 2020, nous avons obtenu la confirmation de la future reconnaissance de la FESEFA comme fédération représentative du secteur de l'Éducation permanente, à partir du 1^{er} janvier 2021 - suite à un report d'un an des attributions. Nous avons dans ce cadre obtenu une entrevue avec la Ministre le 15 décembre 2020. Cette rencontre faisait également suite à notre réaction en novembre 2020 face à un nouveau décret-programme portant diverses mesures visant à faire face aux conséquences de la crise du coronavirus, mais qui d'une part gelait les budgets EP 2021 (report des augmentations de catégorie de forfait en 2022) et d'autre part proposait «une période de réflexion sur les subventionnements en Éducation permanente et singulièrement sur un dispositif qui permettrait de maîtriser la trajectoire budgétaire du secteur.» Cette rencontre a été le prélude d'une concertation plus poussée avec le Cabinet en 2021, notamment sur le thème de la maîtrise de la trajectoire budgétaire.

Cette mission de représentation s'appuie sur des consultations régulières du secteur : Chambre EP élargie, retours des associations en réunions ou dans les matinées d'info, coups de sonde, enquêtes, etc.

Enfin, en tant que future fédération représentative, la FESEFA a participé à la concertation sectorielle de «Mise en œuvre et suivi du décret» organisée par les Services du Gouvernement (comme précisé à l'article 50/2 de l'Arrêté du Gouvernement) lors de sa première réunion, le 4 décembre 2020.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

Notre travail de relais collectif des difficultés des membres et des associations non membres auprès du politique s'est intensifié en 2020. Notamment par des contacts réguliers avec le Cabinet de la Culture, par des questionnements sur les décisions ministérielles, des interpellations précises sur les réalités vécues par les membres, etc.

SERVICE AUX MEMBRES

CONSULTATIONS JURIDIQUES

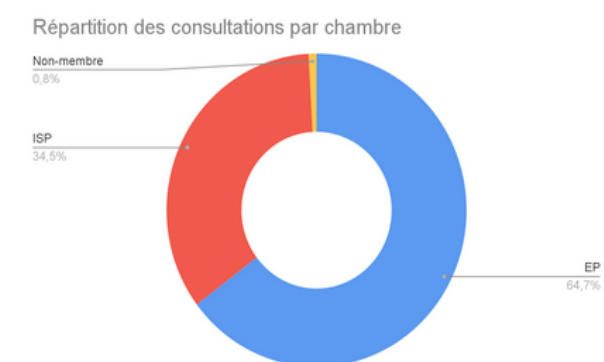
En 2020, le service juridique a traité **472 demandes** de consultation. Ces demandes concernaient plus de **729 sujets** différents et brossaient un éventail particulièrement large de thématiques et matières telles que les mesures de lutte contre la propagation du coronavirus (interprétation de l'arrêté Ministériel, chômage temporaire, mesures socio-économiques, congé parental corona, etc.) les mesures d'aide à l'emploi et les conditions d'assouplissement de certaines obligations (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 ou encore les multiples dimensions de nos CCTs sectorielles (classifications de fonctions, frais de déplacement, etc.).

Des consultations juridiques reçues, près de deux tiers nous sont adressés par les membres relevant de la chambre EP de la FESEFA. Le tiers restant nous vient des membres relevant de la Chambre ISP (et intégration), et parmi ces consultations, deux tiers nous viennent des membres qui ne sont pas affilié-e-s à des fédérations disposant, elles-mêmes, de services juridiques. Ceci confirme que les fédérations qui bénéficient d'une réduction de cotisation sollicitent peu le service juridique de la FESEFA (12% du total de consultations).

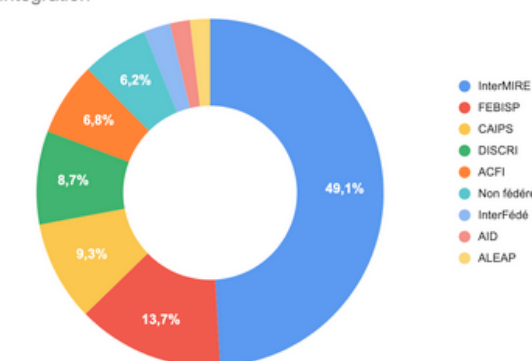
Le **moyen de communication** privilégié est le courriel (78 %) mais, malgré le confinement, les communications téléphoniques ont encore été utilisées dans 20 % des consultations.

La **durée moyenne de traitement** des consultations adressées à la FESEFA est de 2,29 jours. Cela étant, presque 70 % des consultations reçoivent une réponse endéans le jour de leur envoi. La différence entre ces deux chiffres peut être expliquée par le nombre significatif de relectures de statuts et de règlements de travail qui nous est demandé ainsi que l'existence d'un nombre limité de consultations très complexes impliquant plusieurs journées de recherche ou des contacts avec des pouvoirs subsidiaires ou autres autorités publiques.

Consultations juridiques - répartition selon les secteurs



ISP et Intégration



Détail des consultations juridiques

Asbl (CSA, statuts, tenue de l'AG, CA, membres)	205
Coronavirus (chômage temporaire, télétravail obligatoire, quarantaine, attestation de présence, congé parental, prime ONSS, fiscalité)	106
Convention (barème, rémunération, classification de fonction, remplacement, CDI, CDD, APE, ACS, Maribel)	101
Télétravail (structurel, occasionnel, outil/ instrument de travail)	45
Fin de contrat (licenciement, préavis, motivation, force majeure médicale, outplacement)	51
Congés (vacances annuelles, jours fériés, congés thématiques, crédit-temps, congés divers)	41
Remboursements (frais de transport, indemnité télétravail)	33
Temps de travail	22
Bien-être au travail, formation	30
Règlement de travail	24
Primes (prime syndicale, PFA)	19
RGPD	15
CCT d'entreprise	14
Justification des dépenses (marché public, subsides)	10
Contrats autres (volontariat, travail associatif, contrat d'entreprise, indépendant complémentaire)	13
Droit d'auteur	3

Quelques observations

L'année précédente, le début de ce chapitre commençait par «Chaque année connaît sa réforme». 2020 n'a été marquée par aucune grande réforme législative, mais bien par une réorganisation du travail... à distance. Chacun·e d'entre nous a dû adapter ses méthodes de travail et ses moyens de communication.

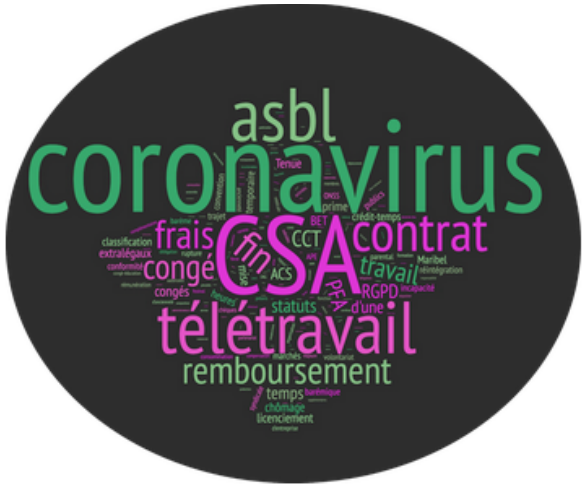
Nous constatons une baisse du nombre de consultations par rapport à l'année passée. Pour répondre à la crise sanitaire liée à la COVID-19, de nombreuses dispositions/mesures législatives ou réglementaires spéciales ont été adoptées par les différents niveaux de pouvoir, avec cette difficile tâche de pouvoir les articuler tant il manquait parfois de cohérence entre elles. Le pôle juridique a concentré ses efforts sur une veille soutenue et sur l'analyse de ces matières. Il a alimenté de manière conséquente les «Brèves de nos Secteurs» - plus nombreuses que les années précédentes - en vue d'informer les membres de la fédération. Sans compter la rédaction des nombreuses mises à jour. Cette année, nous répertorions 29 brèves (contre 13 en 2019) contenant au total 129 actualités (contre 33 en 2019) traitant principalement des matières autour de la crise sanitaire.

- Certains membres ont mis à profit la période de confinement et de l'arrêt (total ou partiel) de leurs activités pour avancer sur certains grands chantiers institutionnels comme la mise en conformité des statuts avec les nouvelles dispositions du CSA. D'autres, dans une moindre mesure, ont également retravaillé leur règlement de travail. La relecture des projets de texte soumis par les membres a représenté un travail conséquent de la part du pôle juridique, nécessitant beaucoup de temps de travail.
- Par ailleurs, les mesures de lutte contre la propagation du virus ont rendu difficile voire impossible la tenue d'une assemblée générale ordinaire. Des mesures législatives ont été prises

afin de permettre la tenue d'une AG moyennant des conditions strictes ou de reporter la tenue de la réunion en dehors du délai légal. Un grand nombre de consultations adressées au pôle juridique ont visé la mise en œuvre de ces modalités complexes dans des circonstances changeantes et imprévisibles.

- Otre les aspects relatifs au fonctionnement des instances des asbl, nos membres nous ont fréquemment sollicité·e·s pour faire face aux conséquences de la crise sanitaire sur la vie quotidienne des associations. Le recours obligatoire au télétravail à domicile, au chômage temporaire pour force majeure, la mise en place de mesures d'hygiène et de sécurité afin de limiter les risques au travail, les indemnités accordées dans le cadre de la crise ont suscité de nombreuses consultations. Vu les demandes élevées sur ces thématiques, le pôle juridique a effectué des matinées juridiques et séances d'information collectives sur ces sujets.
- Les questions relatives au télétravail, ses différentes déclinaisons (obligatoire, structurel ou occasionnel) ainsi que la mise à disposition d'instruments de travail ou le remboursement de frais ont été des thèmes récurrents cette année. Au sein de notre secteur, le travail en présentiel est une pratique très ancrée et jugée nécessaire pour assurer le bon fonctionnement des activités de l'association. De ce fait, la plupart des membres étaient très démuni·e·s et peu outillé·e·s face à l'obligation qui leur était faite de mettre en place le télétravail. De nombreuses consultations et séances d'information ont porté sur ces thématiques.
- Fin 2020, une prime de compensation des cotisations sociales a été accordée aux employeur·e·s touché·e·s par la fermeture obligatoire ou particulièrement touché·e·s par la crise. Pour encadrer cette prime (dont l'objectif était d'atténuer les conséquences financières des mesures visant à lutter contre la propagation du coronavirus), l'ONSS a dressé une liste de codes

NACE considérés comme éligibles à la prime. Néanmoins, les codes NACE de nombreux·ses employeur·e·s touché·e·s par la crise n'étaient pas repris dans cette liste. Afin d'interpeller les autorités compétentes, le service juridique a apporté son soutien à la CESSOC afin de recenser les différents codes problématiques. En parallèle, de nombreuses actualités ont été publiées afin d'assurer une plus grande visibilité de la mesure auprès des membres. Le traitement comptable de cette prime de compensation a également posé question et a fait l'objet d'interpellations de certaines autorités de tutelle sur les conséquences que cette prime risquait d'avoir sur les subventions structurelles.



REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

ACTIVITÉS DU «PÔLE RGPD»

Depuis fin 2019, grâce au bénéfice d'une mesure de concertation sociale financée par les ANM RW 2018-2020, un conseiller juridique est affecté à mi-temps sur la matière RGPD avec comme objectif premier d'accompagner les membres dans leur mise en conformité avec le Règlement général sur la protection des données (RGPD). Le développement de l'action de la FESEFA dans cette matière a poursuivi son cours malgré le contexte de crise sanitaire.

Les demandes de consultation en lien avec la thématique ont augmenté modestement pendant la période couverte par ce rapport, passant de 8 à 13 consultations. Cela s'explique par le fait que les priorités des associations ont avant tout porté sur les modalités de la gestion de la crise COVID.

Malgré ce contexte difficile, la FESEFA a pu déployer son action à différents niveaux :

- **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 ont été développés en début 2020. 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. Une première séance de formation a eu lieu, mais les dates ultérieures ont dû être annulées en raison du premier confinement.
- **Analyse statistique des résultats de l'enquête sur l'état de mise en conformité des membres avec le RGPD (mars 2020)** : les membres ayant répondu à l'enquête organisée en décembre 2019 nous ont renseigné le fruit de leur exercice d'auto-évaluation. Avec les données récoltées par l'enquête – à partir d'un échantillon de 15 %

de nos membres de la FESEFA – il a été possible de dresser un bilan représentatif de l'état général de mise en œuvre des associations par rapport à leurs nouvelles obligations sous le RGPD¹. L'analyse a permis de dresser deux profils distincts des membres de la FESEFA, suggérant des approches différentes mais complémentaires pour répondre à leurs difficultés et à leurs souhaits en termes de formation, d'accompagnement et d'information. Voici quelques conclusions de cette étude :

- Le degré de mise en conformité des membres par rapport au sept étapes du **Plan d'action CESSoc** est considérablement plus élevé parmi les membres relevant de la chambre ISP ;
- Deux profils distincts se sont dégagés concernant les obstacles rencontrés par les membres dans leur processus de mise en conformité avec le RGPD :
 - > Pour les associations qui indiquent que le manque de moyens financiers ou humains est un obstacle majeur, la priorité est le développement des supports écrits d'auto-apprentissage.
 - > Les associations qui estiment que d'autres obstacles - le manque d'expertise en interne, l'absence de formations adaptées ou d'un accompagnement sur mesure - sont plus importants, souhaitent en priorité un renforcement de l'offre de formations et d'accompagnement.
- Deux tiers de répondant·e·s estiment qu'un Guide pratique serait un outil prioritaire à développer.

- **Développement de supports écrits (guide, fiches thématiques) relatifs à la mise en conformité (en cours depuis septembre 2020)** : la demande pour des supports écrits d'auto-formation est ressortie comme la principale demande des associations ayant répondu à l'enquête RGPD. La rédaction d'un outil complet – un guide pratique adapté aux réalités de nos secteurs – suit la structure générale du module de formation précité. Le caractère modulaire

1. L'étude initiale a, par ailleurs, pu être complétée par des données additionnelles recueillies par CAIPS en 2020 auprès de ses affilié·e·s, dressant un profil encore plus complet des membres de notre fédération.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

du Guide vise à regrouper des contenus développés en tant que fiches thématiques, permettant aux membres de prendre les éléments du guide qui concernent des thématiques prioritaires dans leurs structures, tout en les reliant par une méthode de mise en conformité de A à Z. Le Guide pose les bases et fournit des outils génériques (modèle de registre de traitement, de «privacy policy», de modifications du règlement de travail et d'avenants aux contrats de travail, etc.) que les membres sont appelé·e·s à adapter aux réalités de leur secteur d'activité.

- **Création de réseaux de référent·e·s RGPD** : depuis le début du confinement la FESEFA a privilégié la formation de réseaux d'expertise et l'échange avec leurs membres par sous-secteurs ou groupement d'associations. À ce titre, le pôle RGPD a œuvré à établir les contacts avec les différents réseaux préexistants – notamment à CAIPS, à l'InterMire ou encore avec les CRI – et cherche, en parallèle, à mettre en place des espaces de collaboration et des répertoires de bonnes pratiques avec ces groupes.

ACCOMPAGNEMENT SECTORIEL

L'accompagnement sectoriel peut prendre plusieurs formes :

- Consultations/réponses à des questions diverses : en 2020, le pôle EP a répondu à environ 180 demandes courtes par email ou téléphone. L'aide a porté en particulier :
 - > sur les dispositions transitoires et nouvelles dispositions du décret (notamment la question de l'auto-évaluation) ainsi que sur des questions générales liées à la reconnaissance des associations en EP (environ 110 questions).
 - > sur l'adaptation aux mesures exceptionnelles de la crise sanitaire COVID-19 (environ 70 questions).

Au niveau des questions liées aux modifications décrétales, l'organisation régulière de matinées EP et l'envoi de nombreuses communications EP entraînent une plus grande demande de consultations de fond se traduisant généralement par un accompagnement personnalisé.

- Accompagnement dans les dossiers justificatifs : le pôle EP a procédé à la relecture d'une vingtaine de dossiers (rapport général d'évaluation, rapport annuel, demandes de principe, demandes de subsides ponctuelles) et aidé à la rédaction de ceux-ci.

- Rencontres : ces réunions peuvent porter sur l'appropriation technique de la législation ; un accompagnement dans l'évolution, la progression et l'anticipation dans la vie de l'association ; un accompagnement pédagogique spécifique (travail sur les thématiques d'action...) ; un accompagnement d'associations non reconnues souhaitant introduire une demande de principe, etc.

En 2020, le pôle EP a rencontré 7 associations en présentiel et 7 en visioconférence - plusieurs autres rencontres ont dû être annulées pendant la crise.

- Interventions in situ : ces interventions permettent aux équipes et/ou volontaires d'une association de rencontrer des membres du pôle EP dans le cadre d'un accompagnement personnalisé. En 2020, il y a eu deux interventions en présentiel.

- Poursuite de 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.

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

FORMATIONS DISPENSÉES AUX MEMBRES

«UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTÉE AUX BESOINS DES MEMBRES»

FORMATIONS JURIDIQUES

L'année 2020 a été fortement perturbée par les mesures de lutte contre la propagation du coronavirus. Certains séminaires, formations, ou matinées juridiques ont pu être donnés en présentiel avant le confinement. Les autres ont été soit reportés, soit dispensés à distance. Un processus d'adaptation a été nécessaire tant pour les formateurs·trices que pour les participant·e·s. Afin de répondre le plus adéquatement aux besoins des membres, une nouvelle modalité de consultation /formation a été mise en place : les permanences juridiques à distance et collectives. Dans le cadre de ces permanences, il a été demandé aux participant·e·s de visionner préalablement une courte vidéo afin de consacrer le temps de la permanence collective aux questions-réponses.

Matinées juridiques : 6

- Réintégration des travailleurs·ses malades
- Télétravail régulier et occasionnel
- Outplacement
- Télétravail
- Comment organiser la reprise partielle au travail ?
- Fin du contrat de travail

Permanences juridiques 3

- Le télétravail à domicile
- Comment organiser une AG pendant l'été (2)

Formations : 3

- CSA - Mettre vos statuts en conformité !

Séminaires (1 journée) : 2

- La mise en conformité avec le RGPD - Principes et stratégies pour une transition réussie

FORMATIONS EP

SÉANCES D'INFO-FORMATION

- Matinées EP décret modifié

Ces matinées EP ont porté sur les modifications du Décret EP depuis la réforme de 2018. Elles ont abordé les modifications décrétales sur la base légale du décret coordonné et des arrêtés gouvernementaux. Les supports (ppt) ont été actualisés de mois en mois en fonction des informations et en lien avec le document de synthèse réalisé et mis en ligne par l'administration en janvier 2020.

Nous avons ainsi organisé 3 matinées en présentiel au début de l'année 2020, puis nous avons annulé 5 sessions à cause de la crise, avant de commencer à programmer des sessions en visioconférence - **10** ont eu lieu au total.

Ces matinées accueillent une dizaine de participant·e·s en moyenne, tous types d'associations EP et de fonctions confondus.

- Matinées EP axe 3

Suite à une demande de nos membres en 2019 de mieux comprendre la fusion des axes 3.1 et 3.2 liée aux modifications du décret, nous avons à nouveau organisé une matinée axe 3 le 22 janvier 2020, à Namur, avec la présence de Jean Blairon. Cette matinée a réuni une trentaine de participant·e·s. La matinée prévue le 17 mars a dû être annulée en raison de la crise sanitaire.

- Décret emploi Socioculturel : 1

REPRÉSENTATION, SERVICES AUX MEMBRES, FORMATIONS

FORMATIONS

- Plan de formation pour le secteur EP

En 2020, une Commission formation a été mise en place au sein de la FESEFA afin de piloter la réflexion sur la mise en place, dans le cadre d'un partenariat associatif, d'une offre coordonnée de formations à l'adresse du secteur EP. Une première réunion a eu lieu le 25 février - la deuxième réunion a dû être annulée et le projet mis en stand-by pendant la crise COVID-19.

Dans le cadre de cette offre générale, la FESEFA a déjà programmé une formation à l'auto-évaluation animée par Jean Blairon - une session a eu lieu le 11 mars, une autre prévue le 24 novembre a dû être postposée en 2021. En effet, suite à la nouvelle obligation décrétales 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 interpellé·e·s afin de mieux cerner les objectifs et les enjeux de cette évaluation réflexive.

- Formation BAGIC du CBAI

Le Centre Bruxellois d'Action Interculturelle (CBAI) est un des opérateurs de formation reconnus pour le BAGIC (Brevet d'Aptitude à la Gestion d'Institutions Culturelles) délivré par la FW-B.

Dans ce cadre, la formation «Agent de développement et de médiation interculturelle» propose un module de 6h pour présenter le secteur et l'action d'Éducation permanente en Belgique francophone. En 2019, le CBAI a lancé un appel d'offres pour l'intervention et l'animation de ce module. La FESEFA a été choisie pour y intervenir en deux séances de trois heures. Ce module est articulé autour des contenus suivants : les acteurs institutionnels du

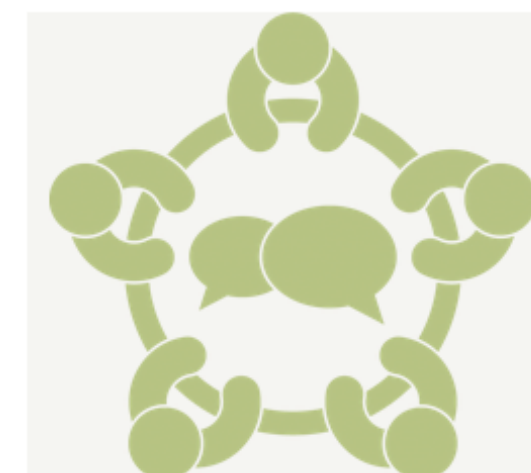
secteur EP, l'historicité des législations du secteur, l'article 1^{er} du Décret et la circulaire du 7 mars 2018, les tensions entre émancipation et intégration sociale, entre démocratisation de la culture et démocratie culturelle, les 4 axes-métiers du décret EP.

Les interventions initialement prévues en présentiel en mars 2020 ont été reportées à mai 2020 et réalisées en distanciel par visioconférence.

Les interventions pour l'année 2020-2021 (pour un deuxième groupe de formation) ont eu lieu les 8 et 15 décembre 2020 en distanciel.

AUTRE FORMATION

- Comprendre le paysage institutionnel du secteur socioculturel et le rôle d'une fédération d'employeur·e·s : 1



COMMUNICATION ET INFORMATION

CONTEXTE

Notre mission d'information a été fortement perturbée par la crise COVID-19. Alors qu'en 2020, 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. Les supports de communication privilégiés ont donc été la newsletter «Brèves de nos secteurs», les communications EP et le site internet où une rubrique a été exclusivement dédiée à la gestion de la crise sanitaire.

L'accent mis sur les communications urgentes n'a pas permis à l'équipe de publier le bimestriel électronique, le «Pour Faire Bref !», dont la réalisation demande une énergie et un temps non négligeables.

QUELQUES CHIFFRES

Au cours de l'année 2020, ce sont :

- 29 numéros de la newsletter «Brèves de nos secteurs»,
- 16 Communications (essentiellement sur la crise «COVID-19»),
- 21 Communications spécifiques EP

qui ont été envoyés à nos membres.

Petit tour de nos supports de communication :

- Le «**Pour Faire Bref !**» : bimestriel électronique informant les affilié·e·s sur les nouveautés sectorielles, en analysant de manière approfondie un sujet d'actualité et/ou les rendant attentif·ve·s à certaines problématiques sociales. Étant donné, l'abondance de textes législatifs, le pôle juridique n'a pas publié cette année de PFB au profit de la démultiplication des «Brèves de nos secteurs». Les informations étant en permanence évolution ou en changement, l'emploi de newsletters était plus approprié pour soutenir nos membres de manière presque hebdomadaire.

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

- Le site internet - www.feseffa.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.

INFO ET COMMUNICATION EP

Le pôle EP envoie régulièrement des communications EP aux membres reconnu·e·s en EP, selon l'actualité. Avec la crise COVID-19, les membres de la FESEFA ont été en grande demande d'informations (par rapport à l'annulation des activités, le maintien des subventions, le statut de l'année 2020, la problématique de l'année de référence, le protocole de déconfinement et ses mises à jour...). La FESEFA a donc énormément communiqué envers ses membres à travers des communications EP adressées aux directions et aux responsables EP.

PARTENARIAT ET MISE EN RÉSEAU

PARTENARIAT ET MISE EN RÉSEAU

Le moins que l'on puisse écrire est que l'année 2020 a été mise à profit pour développer davantage les partenariats extérieurs au secteur de l'EP.

- **Ancrage dans le tissu associatif : partenariat «Collectif 21»** : 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 permettent d'actualiser certains contenus en lien avec l'évolution des enjeux et notamment en lien avec la mise en œuvre du CSA dans le champ de la vie associative. Au-delà de la participation aux rencontres, une partie de l'équipe a participé au séminaire de réflexion «Faire association aujourd'hui... et demain!» à la Marlagne les 24 et 25 août 2020. Par ailleurs, la FESEFA s'est impliquée dans le groupe porteur du collectif à partir de septembre 2020.

C'est également dans ce cadre que la FESEFA a participé au dernier numéro 26 de PluriCité, publié par Carrefour des Cultures, association active dans le secteur de l'action sociale et de l'éducation permanente. Intitulée «L'associatif en question - On ne lâche rien !», cette publication a poursuivi, dans son dossier thématique, la réflexion entamée dans le numéro précédent sur l'action associative. Différentes plateformes et fédérations ont été sollicitées pour aborder le fait associatif, notamment la FESEFA.



- **Ancrage dans le tissu culturel : Partenariat avec PointCulture** : 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 a donc coordonné avec PointCulture la ligne éditoriale de ce numéro qui est sorti en septembre 2020 pour la saison 20/21. Le thème mis en lumière était «Révolte !». L'action d'éducation permanente y a été développée et illustrée par une carteblanche collective, des interviews d'acteurs de terrain, des portraits, des liens originaux entre collections et réflexions, des photographies inédites... Le pôle EP a également rédigé un article pour le site de PointCulture : «L'Éducation permanente : s'associer librement pour (re)construire une société démocratique».

Une table ronde autour de l'Éducation permanente aurait dû avoir lieu dans le cadre de la journée d'ouverture de saison du 23 octobre au PointCulture Namur, «Révolte & Culture, le bon cocktail ?» Elle a malheureusement dû être annulée en raison de la crise sanitaire. D'autres activités de promotion de l'action d'EP n'ont pu être programmées en raison du reconfinement général intervenu en novembre 2020.



OUVRAGE COLLECTIF

OUVRAGE COLLECTIF : PLAIDOYER POUR L'AUTONOMIE ASSOCIATIVE

Au départ de la Chambre EP élargie, les travaux ont porté en 2018 et 2019 sur le plaidoyer pour l'autonomie associative. Les revendications qui ont été portées à l'entame de la rentrée parlementaire de 2019 se sont focalisées sur le renforcement de l'action associative en tant que constituant essentiel de notre société démocratique au 21^{ème} siècle.

Le projet d'ouvrage se structure 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, santé, environnement, etc.) ;
- des conclusions destinées à proposer des pistes de recommandations générales et quelques propositions concrètes de transformation sociale en vue de préserver l'autonomie associative.

L'ouvrage a été mis partiellement en stand-by pendant la crise sanitaire, même si le travail de relecture et de finalisation des contenus s'est poursuivi. Pour l'édition, un partenariat a été initié avec l'éditeur «Couleur Livres» dans l'objectif d'une large diffusion de l'ouvrage en 2021, en lien avec des actions menées à l'occasion du centenaire de la Loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.



ÉQUIPE

ÉQUIPE

En 2020, aucun mouvement n'est à signaler au sein de l'équipe qui a connu une grande stabilité.

COMPOSITION DE L'EQUIPE EN 2020

- 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)

UNE ÉQUIPE QUI SE FORME MALGRÉ LE CONTEXTE...

- **Formation en équipe** : l'EP avec Jean Blairon
- **Rencontre des éducateurs** : «Se mouiller, ne pas se dessécher!» - Rhizome
- **Rencontre-culture** : «La participation sociétale et citoyenne» - Fédération Wallonie-Bruxelles
- **Journée d'étude** : «Capitalisme, algorithmes et démocratie» - CIEP
- **Séminaire résidentiel** : «Faire association aujourd'hui... et demain?» - Collectif 21, à la Marlagne
- **Conférence-débat** : «Les piliers dans la construction du secteur associatif belge» - Collectif 21
- **Webinaire** : «FAQ Coronavirus et gestion des ressources humaines - UPDATE» - Lexalert Online Seminars
- **Webinaire** : «Élections sociales : reprise et suite de la procédure» - UNISOC



PAS ENCORE SORTI·E·S DE L'AUBERGE...

Avec une situation sanitaire toujours aussi préoccupante, un reconfinement (décrété en novembre 2020) se prolongeant jusqu'au premier semestre 2021 et la mise en œuvre du télétravail obligatoire, c'est encore un contexte difficile de travail avec lequel la fédération devra composer. Même si la FESEFA a pu entre-temps adapter ses modes d'interventions, il n'en reste pas moins que certaines activités ou certains services resteront encore fortement perturbés par la situation. À noter que le 1^{er} janvier 2021, la FESEFA a quitté ses locaux situés à l'origine au Boulevard Émile Jacqmain - 4 à 1000 Bruxelles pour s'établir à la rue d'Arenberg - 44 à 1000 Bruxelles.

À nouveau, l'équipe concentrera ses efforts sur l'accompagnement et l'information des membres et des secteurs touchés directement et indirectement par l'arrêt ou le ralentissement des activités. La fédération restera fortement mobilisée dans les différentes concertations qui auront, 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 que le confinement prolongé aura sur les publics (isolement et souffrance des publics vulnérables, fracture numérique, problème d'accès aux services publics, montée des théories complotistes, perte de lien sociaux, etc.), le moral des équipes (perte de sens du travail, épuisement dans la mise en œuvre d'alternatives, etc.) et la démocratie (confiscation des espaces collectifs de contestation, interdiction des rassemblements, etc.). Malgré ce contexte, il est bien entendu que la fédération poursuivra ses 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 général aux membres, formations et information, ...).

Notons aussi quelques réjouissances qui jalonnent l'année 2021 : la reconnaissance de la FESEFA, dès le 1^{er} janvier, comme fédération représentative du secteur de l'Éducation permanente, la publication de l'ouvrage collectif dédié à l'autonomie associative, la célébration des 30 ans de la FESEFA, le renforcement de l'équipe du pôle EP, le développement des partenariats, la conclusion de nouveaux ANM, l'aboutissement des négociations liées à la réforme APE, etc.

Lors de la finalisation de ce rapport d'activités, il nous restera encore un semestre pour renforcer la synergie de nos dynamiques collectives ! En espérant ne plus connaître d'épisodes de reconfinement d'ici la fin de l'année 2021 !

REPRÉSENTATION GÉNÉRALE ET SECTORIELLE

RÉFORME DES AIDES RÉGIONALES À L'EMPLOI

Pour le dispositif APE, une entrée en vigueur de la réforme est annoncée pour le 1^{er} janvier 2022. Comme précisé, ci-avant, le contexte sanitaire difficile n'a pas empêché le cabinet de la ministre Morreale et les administrations d'avancer sur le projet de réforme APE. Il s'agira pour les représentant·e·s des employeur·e·s de négocier une réforme qui garantisse à tous les employeur·e·s le maintien des emplois et des moyens y afférents, et de veiller à ce que des situations particulières (ACS ex-TCT, APE bruxellois, etc.) puissent trouver des solutions satisfaisantes. Il sera porté une attention particulière aux différents textes de l'AGW qui seront présentés aux partenaires sociaux avant leur adoption par le gouvernement.

Pour les ACS, bien qu'aucun texte ne soit encore à l'ordre du jour, la volonté de la FESEFA sera d'impulser la mise en place rapide d'un espace de discussions et de réflexion sur les balises d'une future réforme et sur un cahier de propositions. Cela pourra prendre la forme de groupes de travail, qu'ils soient internes à la FESEFA, ou mis en place au sein des confédérations.

ACCORDS DU NON MARCHAND

En 2021, il y aura lieu de faire atterrir les ANMs CoCoF/RB (voir difficultés soulevées plus haut).

Par ailleurs, dans la mesure où des budgets ont été (ou le seront en 2021) annoncés dès 2020, il s'agira pour la FESEFA, à travers ses mandats au sein de la CESSoc et des autres confédérations, de veiller à ce que le secteur socioculturel soit bien repris dans le périmètre des différents accords et que la question des travailleurs·ses ou opérateurs «hors-cadre» (OISP/AFT, CISP, ILIs conventionnées, etc.) devienne un enjeu majeur dans les discussions tripartites. La FESEFA s'évertuera à négocier des mesures significatives, n'entraînant pas de charges administratives conséquentes pour les employeur·e·s, et à éviter, autant que faire se peut, les mesures non récurrentes, appelées aussi «one shot» (prime unique, etc.).

En RB, une attention particulière sera portée au secteur de la Cohésion sociale et aux difficultés rencontrées dans la mise en œuvre des ANMs : réalisation et fiabilité du cadastre, sous utilisation par ce secteur des moyens non marchands, absence d'un cadre d'emplois réglementaire, etc.

En CF, le problème des «mises sectorielles» retiendra également l'attention de la FESEFA. Pour rappel, certains secteurs bénéficiaires du DESC (Ateliers de productions, Médias de proximité et Centres culturels) voient leurs subventions globales à l'emploi être diminuées d'un montant déterminé appelé «mise sectorielle», sans qu'aucune justification réglementaire ne soit avancée. À travers la CESSoc, la FESEFA tentera de négocier une solution dans ce dossier qui n'avait pas pu aboutir sous l'ancienne mandature.

Enfin, plus généralement, il nous faudra, tant que faire se peut, résister au timing serré que tentent d'imposer les différents gouvernements et les organisations syndicales, alors que les négociations nécessitent du temps et de nombreux retours auprès des instances et des secteurs concernés.

UTILISATION DES MOYENS MARIBEL

Comme en 2019 et en 2020, le Fonds MARIBEL 329.02 connaît en 2021 une augmentation de sa dotation. L'enjeu sera de pouvoir utiliser ces moyens supplémentaires dans l'augmentation du plafond d'intervention annuel (2 % au minimum) et la création d'emplois supplémentaires (60 postes mi-temps). L'objectif est d'aboutir à un accord avant la fin 2021, malgré les problèmes de concertation sociale apparus au sein du Comité de gestion. Un nouvel appel à candidatures n'est donc pas à exclure en 2021.

DÉCRET SUR L'EMPLOI SOCIOCULTUREL EN FW-B ET SICE

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 (notamment en matière de cofinancement des emplois affectés aux missions EP) et au devenir des trop-perçus que génèrent encore certains secteurs malgré les nouvelles dispositions plus favorables adoptées en 2018.

Par ailleurs, il s'agira de négocier à nouveau pour l'année 2021 le principe de la globalisation des frais pour répondre aux difficultés d'inoccupation des postes permanents (mis au chômage temporaire pour force majeure) et de remplacement de travailleurs·ses dans un contexte sanitaire et budgétaire qui ne permet pas toujours de mener à bien des recrutements ou de procéder à des embauches dans des délais raisonnables.

Enfin, la FESEFA veillera à ce que les représentant·e·s des secteurs soient associé·e·s très tôt au développement du nouveau programme SICE 2.0 et à son contenu.

FSE

La nouvelle programmation FSE+ 2021-2027 connaît un certain retard dans la définition des priorités et des publics ainsi que dans son programme d'opérationnalisation, entraînant une certaine inquiétude chez les opérateurs bénéficiaires. Pour faire face à ce retard de lancement de la nouvelle programmation, la Belgique francophone a décidé de poursuivre le financement des projets de la programmation précédente en décrétant une année transitoire (2021). Ce financement est rendu possible par l'utilisation du non consommé du FSE de la programmation 2014-2020 et, éventuellement, par le versement d'une compensation (uniquement en Région wallonne). Question : les délais pour le dépôt des projets seront-ils suffisants pour l'introduction de projets par les associations ? Disposeront-elles de suffisamment de trésorerie pour maintenir l'emploi affecté aux projets FSE, sachant que les décisions risquent de tomber avec un certain retard ?

À ces enjeux, s'ajoutent des enjeux plus méta comme l'absence de concertation en amont avec les partenaires sociaux et les représentant·e·s des secteurs, la politique de contrôle et d'audit de plus en plus contraignante, la place de l'associatif dans les projets financés par les fonds européens, la réduction de la part du cofinancement européen (de 50 % à 40 %) et le glissement d'un financement des coûts réels vers un financement à taux forfaitaire, etc. Des enjeux auxquels la FESEFA apportera la plus grande attention.

POST-COVID : RETOUR DES TRAVAILLEURS·SES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

La FESEFA veillera à ce qu'un groupe de réflexion puisse se mettre en place au sein de la CESSoc afin que la question du retour des travailleurs·ses puisse faire l'objet d'une réflexion globale sur une série d'enjeux : la place du télétravail

dans les associations socioculturelles (voir demandes syndicales) et la nécessaire question du collectif et du faire ensemble dans les actions menées par ces associations, les modalités de reprise des activités «comme avant» (temps et espace d'écoute et d'échanges à organiser ?), les éventuels refus de retour, etc.

REPRÉSENTATION SECTORIELLE

2021 verra la reconnaissance officielle de la FESEFA comme fédération représentative du secteur de l'Éducation permanente. Notre démarche de demande de reconnaissance en 2019 s'était inscrite dans le cadre de la modification décrétable qui a créé officiellement le statut de «fédération représentative». C'est un élément nouveau et historique dans le paysage du secteur de l'EP, lequel a vu ses intérêts défendus jusque-là par son instance d'avis, le CSEP. Une première qui correspond selon nous à une vraie nécessité. 2021 verra également la constitution d'un pôle EP coordonné de manière autonome et constitué de 4 personnes (3 ETP).

Le travail de concertation avec le cabinet Culture, mais aussi avec les acteurs de la régulation (SEP, SGIC, CSEP) se poursuivra en 2021.

Une concertation plus étroite avec le cabinet va être entamée, notamment sur la trajectoire budgétaire de l'EP.

COMMUNICATION, INFORMATION ET FORMATION

OUTILS DE COMMUNICATION

Avec l'engagement d'une chargée de communication EP en mars 2021, le travail de réflexion sur les outils de communication va pouvoir être entamé. Les différents chantiers (refonte du site internet de la FESEFA avec développement d'une page sectorielle autonome, présence sur les réseaux sociaux, refonte du «beep», développement des newsletters...) trouveront leur place dans la réflexion plus globale sur la mission d'information générale et sectorielle

de la fédération représentative. Avec cette reconnaissance, la FESEFA est entrée en contact avec les associations reconnues en EP non membres ; ces associations pourront désormais recevoir, à la demande, les communications spécifiquement liées aux actualités sectorielles.

OFFRE DE FORMATIONS GÉNÉRALES ET SECTORIELLES

Pôle juridique

Cette offre sera également perturbée par la crise COVID-19. En même temps, le recours croissant à des modalités de formation et d'accompagnement distancielles – modalités plutôt étrangères aux pratiques traditionnelles de nos secteurs – nous a appris des nouvelles techniques et nous a révélé que ces modalités trouvent un intérêt évident pour certains publics, et pour certains types d'échanges. S'il n'y a pas de doute sur le fait que la qualité de ces échanges – sur le plan humain, relationnel et pédagogique – n'est pas comparable aux formations et accompagnements classiques, nous pouvons néanmoins noter les avantages suivants : premièrement, un nombre plus important de participant·e·s peut être réuni simultanément, nos activités n'étant pas limitées par l'espace physique disponible ; deuxièmement, certain·e·s participant·e·s – particulièrement ceux/celles qui devaient se rendre à Bruxelles – nous ont fait savoir que la suppression des trajets rendait leur participation plus aisée ; troisièmement, l'organisation de séances d'information, d'accompagnement et de formation est rendue plus flexible par l'absence d'aspects logistiques, nous permettant de répondre de manière plus souple aux souhaits exprimés par nos membres.

Les **matinées juridiques** continueront à traiter de thèmes récurrents concernant des matières relatives au droit social et droit du travail (par exemple, la fin d'un contrat de travail, le télétravail, la gestion des vacances, etc.). Elles auront lieu une fois par mois, toujours le vendredi matin. Afin de soutenir nos membres pendant la crise, le service juridique continuera à adapter les modalités

de participation aux matinées juridiques et les sujets de ces dernières (plus en lien avec l'actualité de crise). Étant donné que le nombre maximum de participant·e·s a doublé, et – pour continuer à encourager une implication active des participant·e·s – nous continuerons à privilégier soit des supports pré-enregistrés, soit des introductions théoriques plus brèves, de manière à promouvoir les échanges entre les participant·e·s et les formateurs·trices.

Cette expérience contribuera au développement de **formats alternatifs**, en plus des séances de matinées juridiques mensuelles. À ce titre, nous allons, par exemple, coupler des capsules vidéo avec des séances de questions et réponses en visioconférence, ou encore, prévoir des séances de discussion pratique autour de thèmes d'actualité (des «permanences juridiques» organisées autour de la tenue de l'AG en période COVID).

L'aboutissement de ce processus permettra la tenue de **webinaires** autour d'outils développés par le pôle juridique pour encadrer le télétravail obligatoire ou recommandé. Ce format, axé entièrement sur les échanges autour d'outils déjà en possession des participant·e·s, pourra être poursuivi lorsque le service souhaite répondre à une demande ciblée sur un thème bien connu des membres, mais qui réclame des clarifications techniques et qui invite des échanges sur les pratiques dans nos secteurs.

Plusieurs formations longues et séminaires en présentiel ont été annulées en 2020 et seront également annulées en 2021. Afin d'éviter les désagréments causés par ces annulations, les **formations relatives à la mise en conformité des statuts de l'asbl** avec le CSA seront adaptées afin de faciliter un suivi à distance. Cette thématique étant soumise à une demande significative, des formations sur cette thématique seront encore programmées en 2021.

La programmation des séminaires relatifs à la mise en conformité avec le RGPD sera également annulée à cause du contexte sanitaire.

L'adaptation du contenu de la formation à un environnement virtuel est en cours : il sera notamment envisagé d'organiser des formations par cycle (plusieurs séances d'une demi-journée, sur les différentes étapes de la mise en conformité) et de poursuivre la construction d'outils d'auto-formation en ligne (contenus audiovisuels, fiches thématiques et le guide sectoriel de la mise en conformité). Le profil des formations et les accompagnements seront appelés à évoluer : des séances de formation plus approfondies pourront être mises à disposition des participant·e·s ayant déjà pris connaissance des bases, et des webinaires seront prévus pour répondre aux questions des personnes.

L'évolution de l'offre de formations se pensera progressivement dans une perspective de retour à la normale. Avec la flexibilisation des mesures pour combattre la propagation du coronavirus, le retour aux modalités classiques de formation devrait pouvoir être envisagé. Cependant, il nous semble important de ne pas écarter a priori le maintien de modalités distancielles ou hybrides là où ces modalités ont démontré leur valeur ajoutée. Une réflexion sur l'intérêt de poursuivre ces modalités flexibles ou hybrides sera menée avec le pôle juridique.

Pôle EP

L'équipe EP proposera des **matinées EP** sur diverses thématiques : modification du décret, focus sur un axe particulier...

Ces matinées seront également accessibles aux associations non membres.

- Concernant la mission d'offre de formations, le travail sur un **plan de formation à l'attention du secteur EP**, au sein de la Commission formation, reprendra en 2021.

- La **formation auto-évaluation** initialement planifiée en novembre 2020 sera reportée en septembre 2021 en présentiel.

ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI DES MEMBRES

SUIVI DE LA RÉFORME DE LA LOI SUR LES ASBL

Le travail d'information et de formation sur les modifications apportées par le CSA se poursuivra en 2021 par le biais de communications adaptées (publications, formations en visioconférences, etc.) à la situation que nous vivons. Le travail d'accompagnement dans la mise en conformité des statuts des asbl se poursuivra par le biais de nombreuses relectures des statuts et de formations.

RGPD

Avec une vision plus claire sur les efforts réalisés par ses membres dans la mise en conformité avec le RGPD, des difficultés qu'ils ont rencontrées et des souhaits qu'ils ont exprimés, le pôle RGPD approfondit le travail déjà entamé de manière à rencontrer les demandes formulées par nos membres. Comptent, parmi les initiatives en cours :

- **La consolidation d'un réseau de référent·e·s** : l'établissement et le renforcement d'un réseau de compétences permettant à des structures — pour la plupart de taille modeste — de mutualiser leurs ressources et bonnes pratiques est un enjeu majeur pour le pôle. Il s'agit d'un instrument indispensable de multiplication de l'effectivité de son action. En 2020 et début 2021, le pôle intègre différents sous-réseaux préexistants (CAIPS, InterMire) ou en formation (groupement de CRI) pour augmenter l'impact des services offerts. La question de l'hébergement des espaces de collaboration et du répertoire de bonnes pratiques réclamait une solution. Comme nous le verrons ci-après, celle-ci a été trouvée dans une collaboration autour du site Porttic.

- **Rédaction d'un Guide sectoriel de mise en conformité avec le RGPD** : la rédaction de ce guide, entamée fin 2020, devrait toucher à sa fin en décembre 2021. La demande pour des supports écrits d'auto-formation est un élément central ressorti de l'enquête RGPD. La rédaction d'un outil complet - un guide pratique adapté aux réalités de nos secteurs - suit la structure générale du module de formation déjà développé. Le caractère modulaire du guide

visé à regrouper des contenus développés en tant que fiches thématiques, permettant aux membres de prendre les éléments du guide qui concernent des thématiques prioritaires dans leurs structures, tout en les reliant par une méthode de mise en conformité «de A à Z». Le guide pose les bases et fournit 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.) que les membres sont appelé·e·s à adapter aux réalités de leur secteur d'activité.

- **Prise en charge et développement du site Porttic** : le site «Porttic, plateforme d'échanges autour du RGPD» est une création de la fédération CAIPS, financé par la Région wallonne pour une période d'un an. Afin de permettre la continuité du développement du site, CAIPS a proposé à la FESEFA de prendre en charge le site internet et de lui donner une perspective plus large, brassant les différents sous-secteurs de la Fédération. Cette proposition rencontre un besoin de la FESEFA de disposer d'une plateforme dédiée à la communication et à la diffusion des pratiques dans le domaine de la protection des données. Un accord de transfert et de partenariat est en cours de conclusion. Porttic deviendra l'axe central de la stratégie de communication de la FESEFA autour des thématiques RGPD, et une «banque de connaissances» ouverte à tout public, mais orientée vers les pratiques et besoins des secteurs représentés par la FESEFA. C'est notamment autour de ce site que seront organisés la FAQ et les espaces de collaboration du réseau de référent·e·s au sein de la FESEFA. Il est également envisagé d'assurer un suivi de l'actualité RGPD via un blog qui sera animé par des contributeurs·trices internes et externes à la FESEFA.

- **Publication de fiches thématiques** : le site Porttic offre également un espace idéal pour diffuser les fiches thématiques qui sont en développement en parallèle avec le guide sectoriel de mise en conformité avec le RGPD. Ces fiches adressent des problèmes ou des thématiques spécifiques, pouvant ainsi figurer dans différentes parties du site (le glossaire, les onglets relatifs à des aspects de la mise en conformité, etc.). Les fiches permettent également de décliner

les contenus formatifs spécifiques à chaque secteur représenté par la FESEFA.

ACCOMPAGNEMENT SECTORIEL

L'accompagnement sectoriel va se poursuivre et va pouvoir être amplifié avec le recrutement d'un nouveau conseiller EP en avril 2021 : réponses à des questions ponctuelles, relecture de documents, rencontres, interventions in situ...

RÉFLEXION ET ÉCHANGES AVEC NOS MEMBRES

OUVRAGE COLLECTIF

L'ouvrage collectif sur l'autonomie associative va être finalisé et sortira en septembre 2021 chez l'éditeur Couleur Livres.

30 ANS DE LA FESEFA

Le 8 octobre 2021, la FESEFA célébrera à la fois ses 30 ans, la sortie de l'ouvrage collectif sur l'autonomie associative, et sa reconnaissance comme fédération représentative du secteur de l'Éducation permanente. À cette occasion, une journée d'anniversaire sera organisée sous un format hybride (présentiel avec une diffusion en ligne) et traitera de plusieurs enjeux qui traversent l'ensemble des secteurs représentés par la FESEFA.

PARTENARIATS

En 2021, la FESEFA poursuivra les partenariats entamés et s'ouvrira à d'autres collaborations :

- poursuite du partenariat avec le **Collectif 21** (notamment en participant au groupe porteur et au groupe politique) ;

- poursuite du partenariat avec **PointCulture** (notamment en organisant des activités liées au numérique en temps de Covid) ;

- nouveau partenariat avec **Acodev** (intervention lors de la matinée *Dialogues intersectoriels autour des enjeux communs aux acteurs éducatifs, entre autres les publics peu touchés en ECMS*).

Composition du Conseil d'administration

(suite à l'AG du 4 juin 2019)

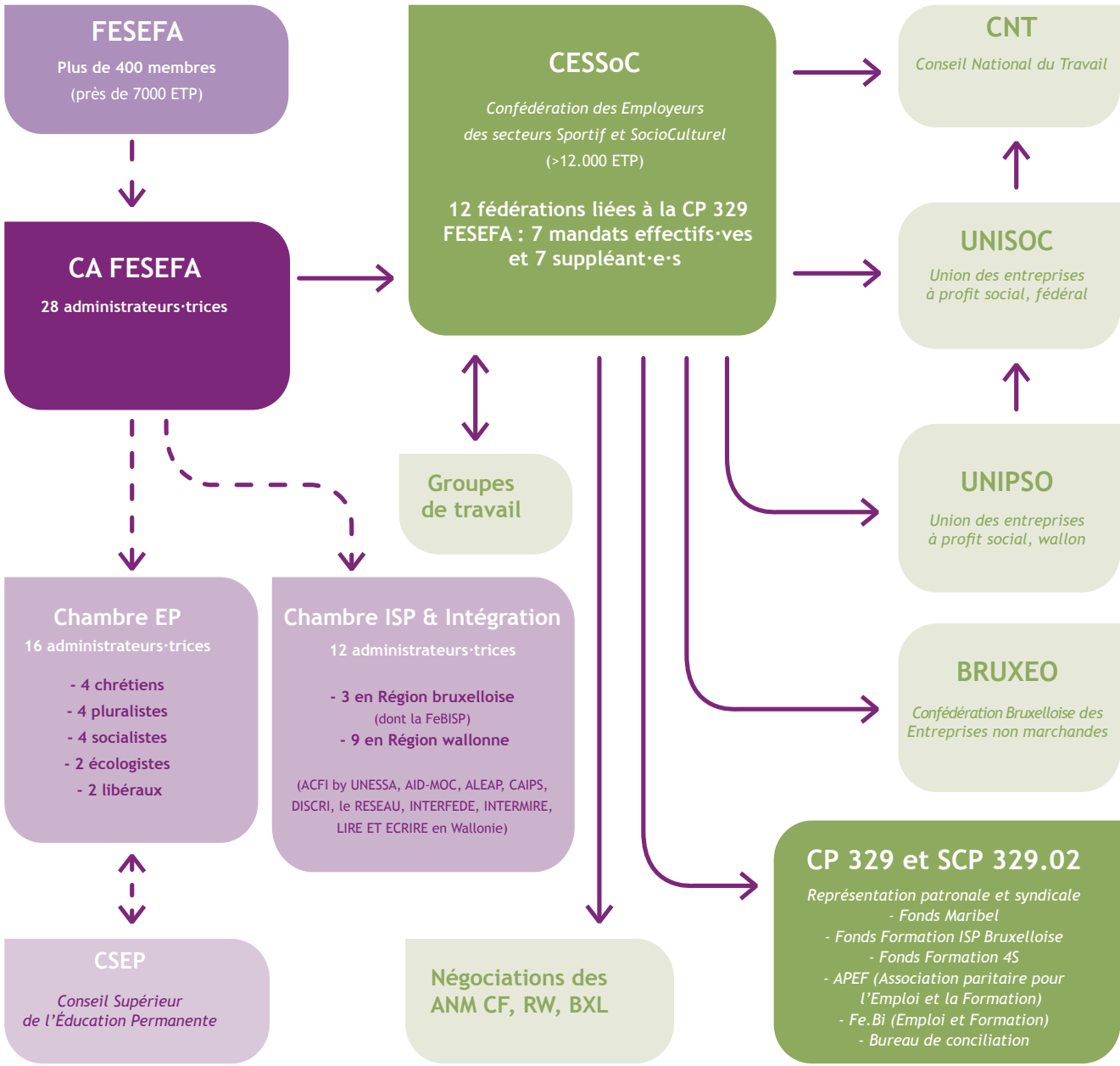
CHAMBRE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE

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

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

UNESSA	Morgane EEMAN
AID-MOC	Éric ALBERTUCCIO
ALEAP	Ann PAQUET
CAIPS	Jean-Luc VRANCKEN
Collectif d'Alphabétisation	Julien NEVE
DISCRI	Benoîte DESSICY
FeBISP	Tatiana VIAL GRÖSSER
FIJ	Michèle HUBIN
Interfédération	Anne-Hélène LULLING
INTERMIRE	Anne CORDIER
Le Réseau	Francesco TERRIZZI
LEE en Wallonie	Joël GILLAUX

Paysage politique de la Feseffa



Mandats extérieurs de la Feseefa

MANDATS EXTERIEURS	DESIGNATION	MANDATS EXTERIEURS	DESIGNATION
CESSoC (6 voix)		Fonds 4S	Michèle HUBIN Marina MIRKES
AG (10 représentant-e-s max.)	Daniel BONVOISIN Geoffroy CARLY Dominique DECOUX Joël GILLAUX Michèle HUBIN Farah ISMAÏLI Anne-Hélène LULLING Francesco TERRIZZI Tatiana VIAL-GRÖSSER Francine VANGHOETEM	Fonds formation ISP BXL	Alain DIDERICH Michèle HUBIN Farah ISMAÏLI Tatiana VIAL-GRÖSSER
- CA (représentant-e permanent-e)	Farah ISMAÏLI	UNIPSO	
- Commission politique		AG – CA	Farah ISMAÏLI
	Daniel BONVOISIN Geoffroy CARLY Jean-Michel Charlier Dominique DECOUX Marc FICHERS Joël GILLAUX Michèle HUBIN Farah ISMAÏLI Anne-Hélène LULLING Francesco TERRIZZI Tatiana VIAL-GRÖSSER Francine VANGHOETEM	BRUXEO	
		AG – CA – Bureau	Tatiana VIAL-GRÖSSER
		Autres	
		CEP – BXL (via Bruxeo)	Dominique DECOUX Michèle HUBIN
Bureau	Michèle HUBIN (vice-présidente) Farah ISMAÏLI		
CP 329.00	Tatiana VIAL-GRÖSSER Farah ISMAÏLI		
CP 329.02	Michèle HUBIN Farah ISMAÏLI Anne-Hélène LULLING		
Fonds MARIBEL	Farah ISMAÏLI (vice-présidente) Anne-Hélène LULLING		



Notez cette date
8 octobre 2021

30e anniversaire

30 années de représentation et de défense des intérêts des employeur·e·s, ainsi qu'une reconnaissance comme fédération représentative du secteur de l'Education permanente...

Ça se fête ensemble !


Démocratie culturelle


Table ronde


Ouvrage collectif :
Autonomie associative


Débats


Et plein d'autres surprises !



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

44, rue d'Arenberg - 1000 Bruxelles
N° d'entreprise : 445 120 924 - RPM Bruxelles - IBAN : BE17 5230 4027 8721 - BIC : TRIOBEBB
info@feseefa.be - www.feseefa.be