

FESOJ asbl

Rapport d'activité

2020

Sommaire:

1. Préambule
2. Représentation
 - 2.1 Le secteur en chiffres
 - 2.2 Grands dossiers en 2020
 - 2.3 Victoires
3. Soutien aux membres
 - 3.1 Permanence juridique
 - 3.2 Grands dossiers en 2020
4. Gouvernance
5. Perspectives pour 2021



<https://fesoj.be/rapport-dactivite-2020/>

1. Préambule

L'année 2020 restera clairement dans les mémoires comme l'année du début de la crise Covid. Le Conseil d'administration avait finalisé en mars un ambitieux plan opérationnel pour l'année 2020. Il va sans dire que les priorités ont été quelques peu chamboulées. Mais pas que : les pouvoirs publics ont continué à travailler sur des réformes et des nouvelles législations. Pour la Fédération, ce fut donc une année particulièrement dense et chargée.

Nous avons souhaité vous livrer un rapport d'activités plus agréable à lire, plus précis et plus utile. Il permettra chaque année de dresser une analyse de l'emploi dans notre secteur et de faire une rétrospective des gros dossiers qui l'ont affecté. Le but n'est donc pas de vous présenter une liste exhaustive de ce qu'a fait la FESQJ mais plutôt de mettre en lumière quelques éléments-clés.

Les deux premières parties couvrent les deux missions principales de la FESQJ (la représentation du secteur et le soutien aux membres). Nous évoquons ensuite dans la partie «gouvernance» quelques points liés au fonctionnement interne.

Enfin, vous l'aurez remarqué, notre chargée de com' (Laurence) met un énergique coup de peinture fraîche sur toutes nos publications (newsletters, site internet...). Ce rapport d'activités est donc aussi passé sous son rouleau, on espère que vous apprécierez le nouveau format.

Bonne lecture,
Pour la FESQJ, Mathieu Midrez

(Très) Bref historique

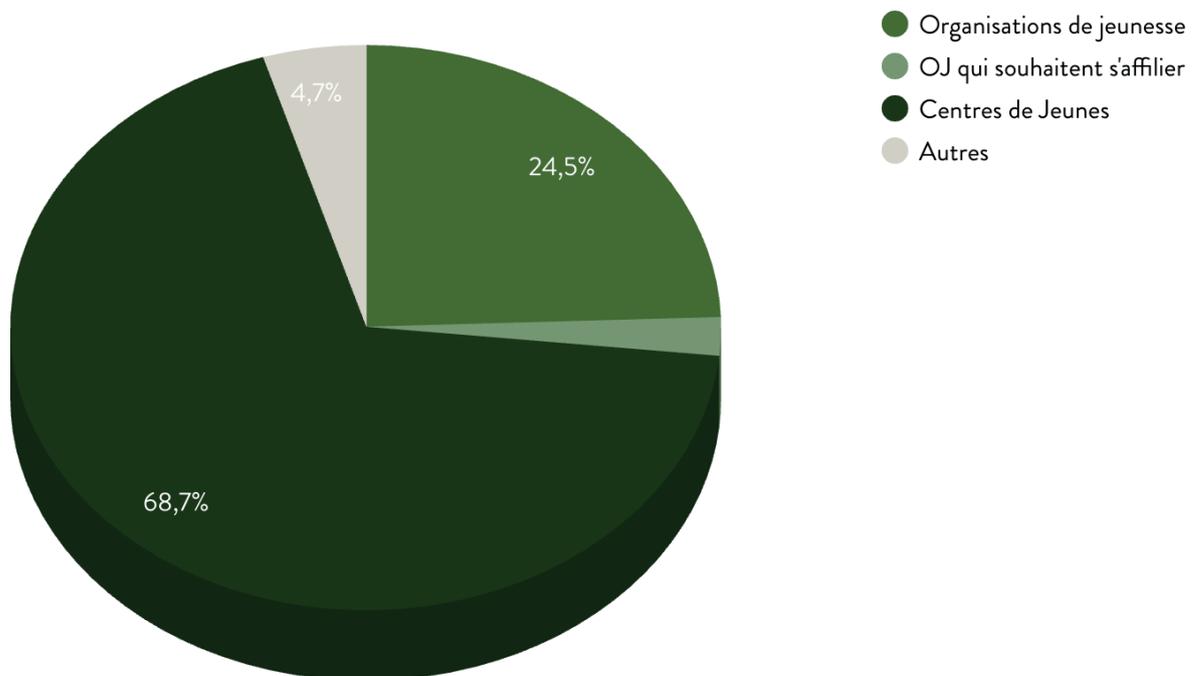
La FESQJ a été créée en 1991 (il y a 30 ans!) par des employeurs du secteur de la jeunesse. Ce secteur était déjà très structuré à l'époque, avec de nombreuses fédérations d'organisations de jeunesse et de centres de jeunes, mais il n'y avait pas encore d'association-coupole pour le défendre dans son entièreté sur les thématiques liées à l'emploi. Cette initiative s'est révélée être une réussite, la FESQJ fédérant désormais presque tous les employeurs du secteur, de même qu'une nécessité, le monde de l'emploi s'étant développé fortement en quelques décennies: commission paritaire spécifique, Fonds à gérer, législations nouvelles, etc. La FESQJ est d'ailleurs passée d'un permanent en 1999 à une équipe de cinq personnes (4,2 ETP) en 2018 et a obtenu depuis 2012 la reconnaissance de la Fédération Wallonie-Bruxelles au titre de groupement sectoriel.

2. Représentation des membres et politique

La représentation des employeurs du secteur jeunesse est la mission historique de la FESOJ. L'objectif est de pouvoir parler d'une seule voix, pour avoir plus de poids et pour mieux défendre nos intérêts. Chaque secteur du socioculturel (centres culturels, éducation permanente, télélocaux, ONG...) a ses spécificités. Nous avons les nôtres, par exemple le fait de représenter de (très) petits employeurs. Il est donc primordial de les faire connaître, afin que les gouvernements et administrations en tiennent compte dans leurs politiques/législations.

La FESOJ est la 2e plus importante fédération d'employeurs des secteurs socioculturel et sportif.

La Fédération représente 319 employeurs



Le Conseil d'administration de la FESOJ définit à chacune de ses réunions la position commune à défendre sur les enjeux du moment. Il donne ensuite mandat à ses représentants dans les différents lieux de concertation (CESSoC, commission paritaire, Fonds 4S...) de porter ces positions.

En 2020, les mandataires de la FESOJ ont participé à 91 réunions (hors réunions internes: CA, Bureau, groupes de travail FESOJ, etc.

La FESOJ ne travaille pas seule. Notre force est d'être une fédération de terrain. Nous sommes directement en contact avec nos membres ce qui nous permet de recueillir des informations auprès d'eux. Nous sommes ensuite à notre tour représentés par d'autres fédérations d'employeurs, opérant aux différents niveaux de pouvoir (régional, fédéral...) à qui nous relayons nos informations et revendications.

Les relais de la FESOJ

La FESOJ est affiliée à la CESSoC, qui représente les employeurs des secteurs sportif et socioculturel francophones et germanophones, notamment à la Commission paritaire 329.

La CESSoC représente à son tour tous ses secteurs auprès des organisations suivantes:

- UNIPSO: regroupe les employeurs du non marchand en Wallonie et en Communauté française.
- Bruxeo: regroupe les employeurs du non marchand bruxellois.
- UNISOC: représente le non marchand au niveau fédéral.

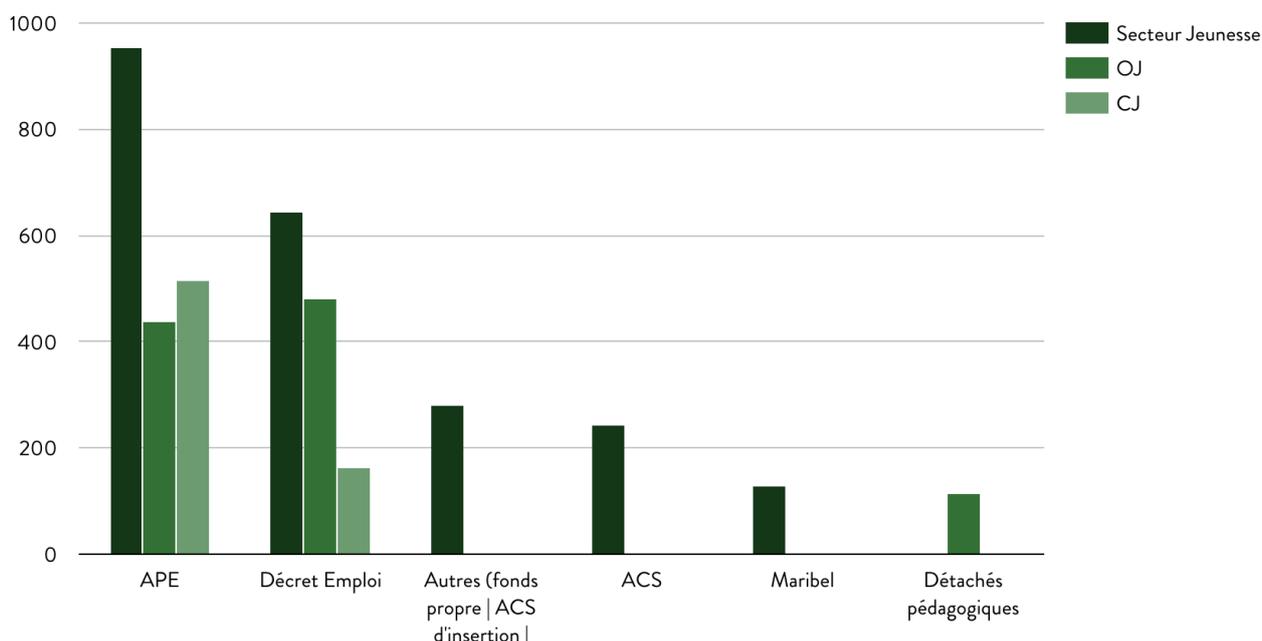
En 2020, notre mission de représentation a été évidemment très impactée par la crise Covid. Il a fallu suivre et réagir à toutes les réglementations spécifiques au Covid, nous en parlerons plus en détails ci-dessous.

Nous avons dû aussi et surtout nous adapter à un nouveau style de travail. Les réunions se sont tenues presque exclusivement en visio-conférence, ce qui change fortement les pratiques de négociations, la concertation avec les autres membres du banc employeur, etc. Les espaces d'échanges informels ont disparu, rendant les échanges bien moins fluides et la résolution de petits problèmes plus complexe.

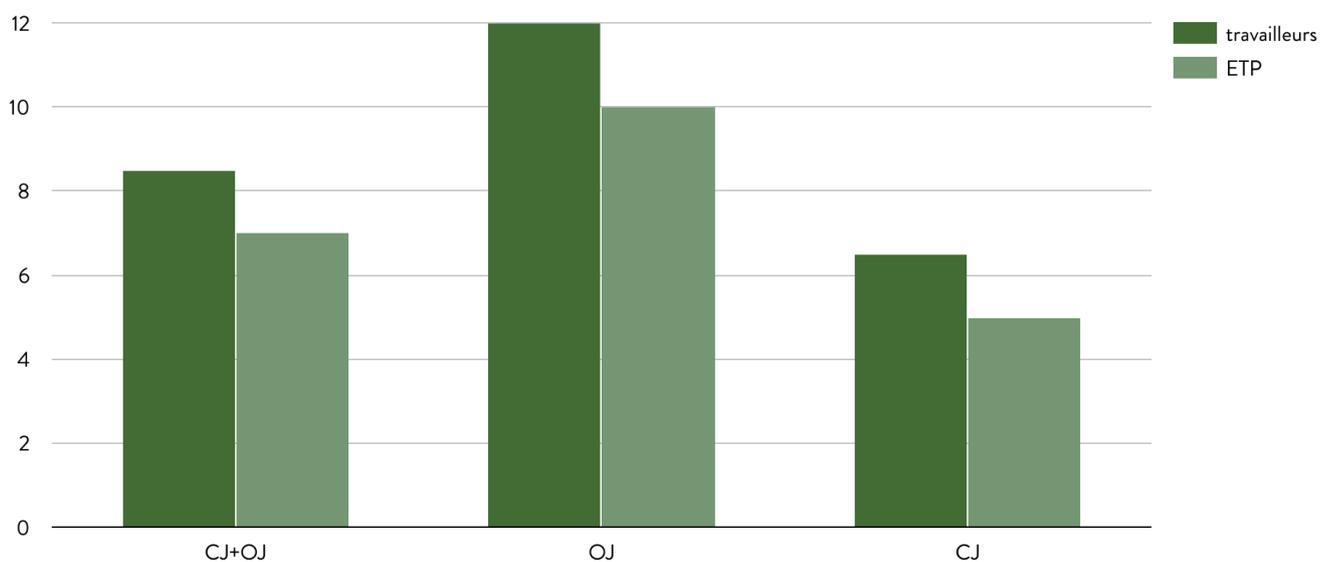
2.1 Le secteur jeunesse en chiffres

Le nombre d'emplois en équivalent temps plein dans le secteur Jeunesse en 2019 est de 2370,19

Structure de l'emploi



Nombre moyen d'emplois par employeur de notre secteur



2.2 Quelques dossiers qui ont marqué 2020

Petite note en passant: nous parlons souvent des «ETP». Il s'agit des «équivalents temps plein», ce qui veut dire que l'on ramène tous les emplois à des temps plein. Par ex., deux travailleurs à mi-temps comptent pour 1 ETP. Cela permet les comparaisons car parler de «travailleurs» peut revenir à comparer des pommes et des poires vu les réalités très différentes dans les horaires de travail.

Une réforme qui touche 40% des emplois du secteur

Comme vous pouvez le voir dans le graphique ci-dessus, notre secteur a eu énormément recours aux emplois APE pour réaliser ses missions. Près de 1000 ETP, cela veut dire que 40% des emplois du secteur jeunesse sont des APE. Conséquence: quand le Gouvernement parle de modifier le système, cela devient notre priorité numéro 1.

Créées par le Gouvernement wallon, les aides à la promotion de l'emploi (APE) sont des subsides octroyés aux employeurs du secteur non-marchand et aux pouvoirs locaux (communes, CPAS...) qui engagent des demandeurs d'emploi inoccupés. Au fil des années, les APE sont devenus un réel soutien structurel à de nombreux secteurs, en plus d'être un dispositif de lutte contre le chômage.

Le Gouvernement wallon travaille à une réforme de ce système. La raison principale est que depuis la sixième réforme de l'Etat, la réduction des cotisations patronales est supportée par les Régions. D'où la volonté de réformer le dispositif afin de limiter son poids sur le budget wallon.

Deux premières tentatives de réforme ont échoué (en 2016 et 2019) mais le projet actuel devrait en toute logique aboutir.

Un premier projet de décret a été soumis en septembre 2020. Un groupe de travail de la FESOJ a analysé le texte et a souligné une série de modifications à apporter ou de points manquants. Ce texte a pu servir de base pour créer une position commune avec les autres fédérations des secteurs socioculturel et sportif (au niveau de la CESSoC). Le cabinet de la ministre Morreale, en charge de la réforme, a été ouvert à la concertation et le projet de décret a été soumis une deuxième fois en décembre, avec plusieurs améliorations. Nous avons alors fait le même travail d'analyse, pour un deuxième round de revendications.

Le travail continue en 2021. Nous devons être doublement attentifs: d'une part il faut que la subvention de base soit la plus élevée possible et d'autre part qu'elle ne diminue pas dans le temps (par exemple en raison d'une indexation de la subvention trop faible). Le tout se fait néanmoins sans moyens supplémentaires prévus par le Gouvernement, ce qui restreint bien évidemment les possibilités.

Le décret devrait être voté lors du 1er semestre 2021, pour une entrée en vigueur du système au 1er janvier 2022.

De nouveaux postes Maribel

Les postes Maribel ne représentent pas beaucoup d'emplois (5,5% des emplois du secteur), alors pourquoi en parle-t-on autant ?

Il existe plusieurs Fonds Maribel. Le nôtre couvre les associations de la sous-commission paritaire 329.02, à savoir le secteur socioculturel de la Communauté française. Pour faire simple, une petite partie de vos cotisations patronales alimentent ce Fonds. Ces sommes sont mutualisées car si elles étaient redistribuées par employeur (par ex. sous forme de réductions de cotisations), elles seraient bien trop faibles pour créer de l'emploi. Notre Fonds Maribel a pu créer et financer 770 postes ETP.

Nous parlons souvent de ces emplois pour deux raisons:

- La première est parce que la FESQJ siège directement dans son comité de gestion. Le Fonds est en effet géré par les syndicats et par les fédérations d'employeurs. Nous devons respecter des règles (listées dans un arrêté royal, commun à tous les fonds Maribel) mais à côté de cela nous pouvons décider de comment les montants sont gérés. Nous avons donc beaucoup plus de proximité et de contrôle que pour les ACS ou les APE par exemple.
- Ensuite, et encore plus important, ce Fonds permet de créer régulièrement des emplois à durée indéterminée relativement bien financés. Ce qui est devenu rare depuis que les Gouvernements ne créent plus d'APE ou d'ACS supplémentaires, deux gros pourvoyeurs d'emplois dans notre secteur.

En 2020, les bancs patronal et syndical se sont mis d'accord pour créer de nouveaux postes (110 mi-temps, dont 17 pour le secteur jeunesse) et pour rehausser la subvention de 2,5%. Le subside Maribel n'est pas indexé automatiquement, le banc patronal demande donc régulièrement qu'une partie des moyens du Fonds serve à augmenter la subvention, au minimum pour couvrir l'indexation des salaires. Sans quoi, cette subvention couvrira de moins en moins les coûts réels de l'emploi.

Cependant, à moyen-terme, la question du développement des missions jeunesse se pose si l'emploi dans le secteur n'augmente plus, ou uniquement grâce à ces quelques Maribel.

Le tempo infernal de la crise Covid

A partir du mois de mars, la crise Covid a requis énormément d'énergie et de temps de travail des mandataires de la FESJOJ et de son équipe. Il a fallu adapter les réglementations de la plupart des aides à l'emploi, travailler sur les différents soutiens aux associations possibles, modifier la législation du travail (télétravail, certificats de maladie et quarantaine, etc.). Le premier confinement, vu sa nouveauté, a été une période particulièrement complexe, avec des actualités presque chaque jour.

La FESJOJ a cette particularité de travailler exclusivement sur les questions d'emploi. Pour tout ce qui concerne les protocoles, les fonds d'aide, etc. ce sont les fédérations d'OJ et de CJ qui reprennent la main. La démarcation n'est pas toujours simple à définir, ce qui nécessite une concertation constante.

2.3 Victoires

Vous verrez ci-dessous une série d'avancées obtenues en 2020 qui impactent les employeurs du secteur Jeunesse. Le but n'est pas de prendre le gros cou (peu pratique pour les cravates, mais de toute façon personne n'en porte chez nous), mais dans une période où il est souvent question de «défense des intérêts», limiter les pertes, etc. il nous paraît important de montrer aussi ce que l'on peut gagner par notre travail collectif.

Bien sûr, cela ne s'est pas fait pas tout seul mais avec l'aide de notre partenaire principal, la CESSoc et des autres fédérations patronales (Unisoc, Unipso et Bruxeo). Nous en profitons pour les remercier pour leur travail et leur soutien très précieux.

Réforme des APE

Plusieurs avancées après la 1ère lecture et la 2e lecture, sur la formule de calcul de la subvention, le contrôle du volume de l'emploi, le mécanisme de cession de points, la prise en compte des petits employeurs, la neutralisation des effets de la crise Covid, etc.

Maribel

17 postes mi-temps attribués à des employeurs jeunesse et 2,5% d'augmentation de la subvention.

Crise Covid

De nombreuses deadlines repoussées, assouplissements des procédures, pas d'impact du chômage temporaire sur le volume global de l'emploi pour les aides à l'emploi, délais de rigueur suspendus, possibilité de recourir au chômage temporaire corona toute l'année, etc. Report de la date lors des deux encodages SICE vu les difficultés rencontrées par les employeurs.

Justification des subventions du décret Emploi

Application du mécanisme de «globalisation des subventions» pour l'exercice 2020, qui devrait fortement limiter les trop-perçus.

Accords du Non Marchand

Malgré la crise, nous avons obtenu que de réelles négociations commencent sur la concrétisation d'un nouvel accord du non marchand ambitieux afin de mieux soutenir l'emploi (nous restons parmi les secteurs les moins bien financés).

Fonds 4S

Possibilité d'être financé pour les formations suivies à distance, report des deadlines pour la remise des dossiers, délai et souplesse accordés pour créer sa politique concertée de formation (PCF), surtout pour les plus petites associations.

Simplifications administratives

Nous demandons de simplifier les formulaires partout où c'est possible (Maribel, Fonds 4S, SICE, etc.) et d'utiliser au maximum les données existantes, notamment celles de la Banque Carrefour des Entreprises.

Prime ONSS

Rendre éligible à cette prime de nombreux membres qui ne l'étaient à la base.

3. Soutien aux membres

Cette deuxième mission de la Fédération s'est développée au fur et à mesure que l'équipe grandissait. Lorsque la FESOJ ne pouvait compter que sur un seul permanent et ses administrateurs bénévoles, les possibilités de soutien aux centaines d'associations membres étaient évidemment limitées. L'engagement de conseillers juridiques a permis d'affiner le travail de représentation (analyses, travail sur les réformes en cours, etc.) mais aussi d'apporter une aide directe aux employeurs en difficulté face à des questions souvent très précises et spécifiques.

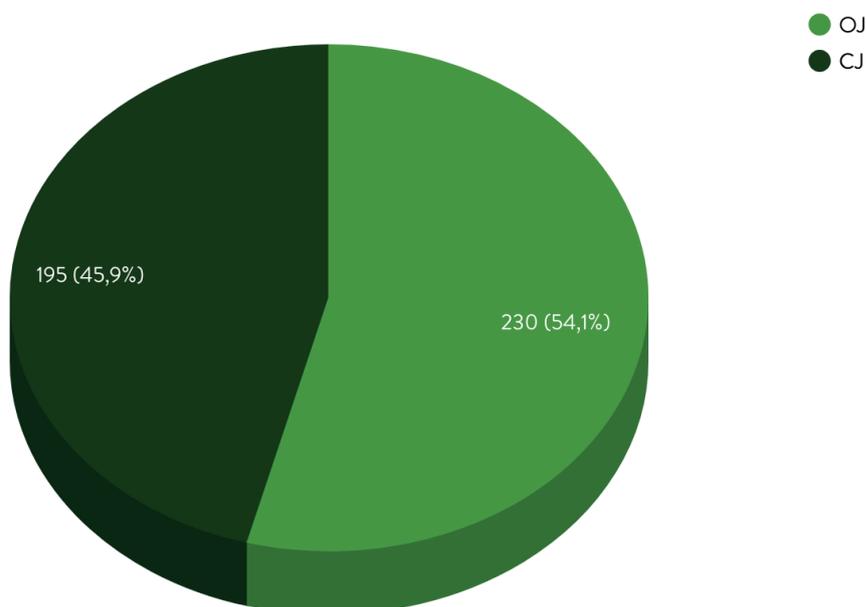
La FESOJ n'est pas (et n'a pas vocation à devenir) un secrétariat social. Le secrétariat social crée les fiches de paie, encode les congés, etc. ce que nous ne faisons pas. Par contre nous avons développé une expertise très pointue des législations qui s'appliquent aux employeurs jeunesse et pouvons apporter des explications plus contextualisées grâce à notre suivi des dossiers politiques.

De manière générale, nous travaillons de deux façons: d'une part un soutien général à l'ensemble des membres, par exemple via l'envoi de newsletters, et d'autre part un soutien individuel, via notre permanence juridique (nos deux juristes sont à disposition des membres pour répondre aux questions liées à la gestion de l'emploi).

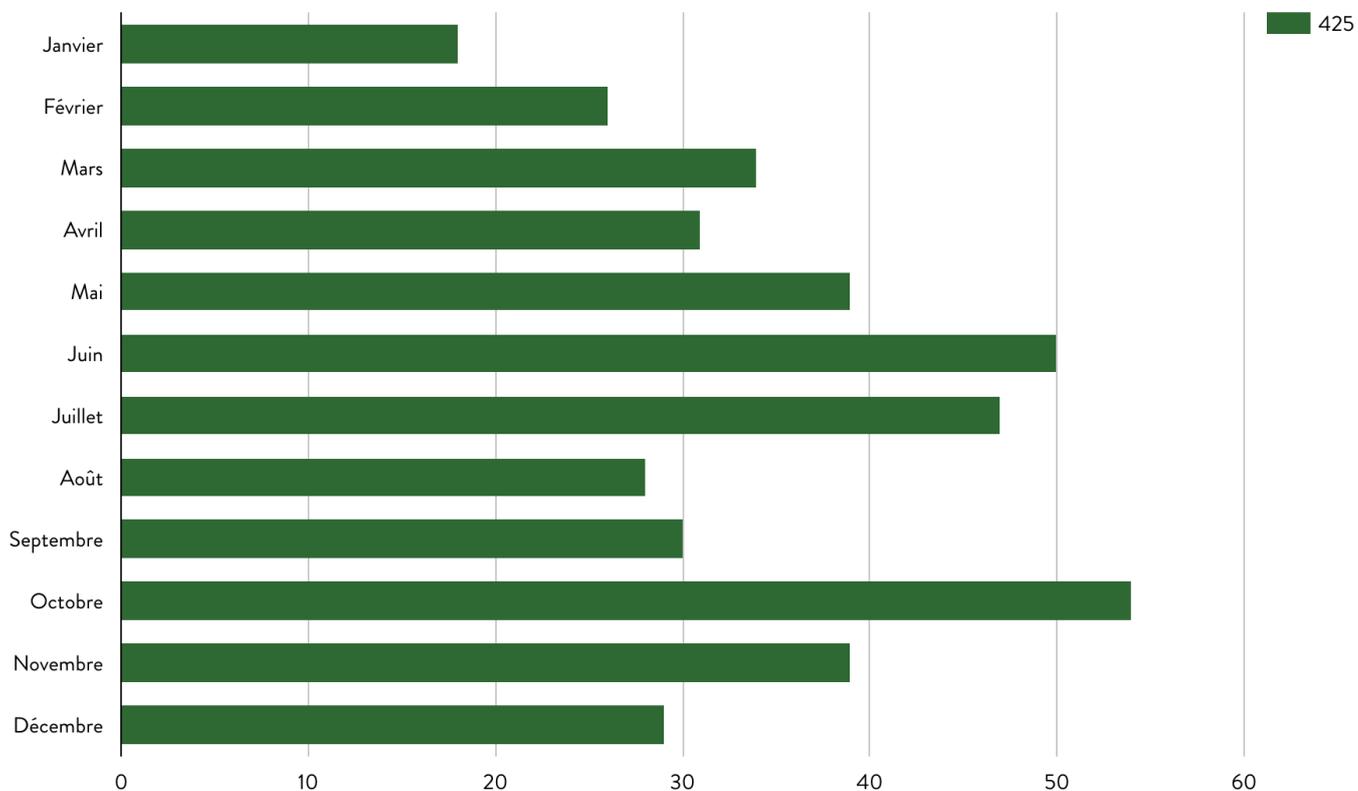
3.1 La permanence juridique en chiffres

Nous avons répondu à 425 questions en 2020.
164 associations différentes nous ont contactées.

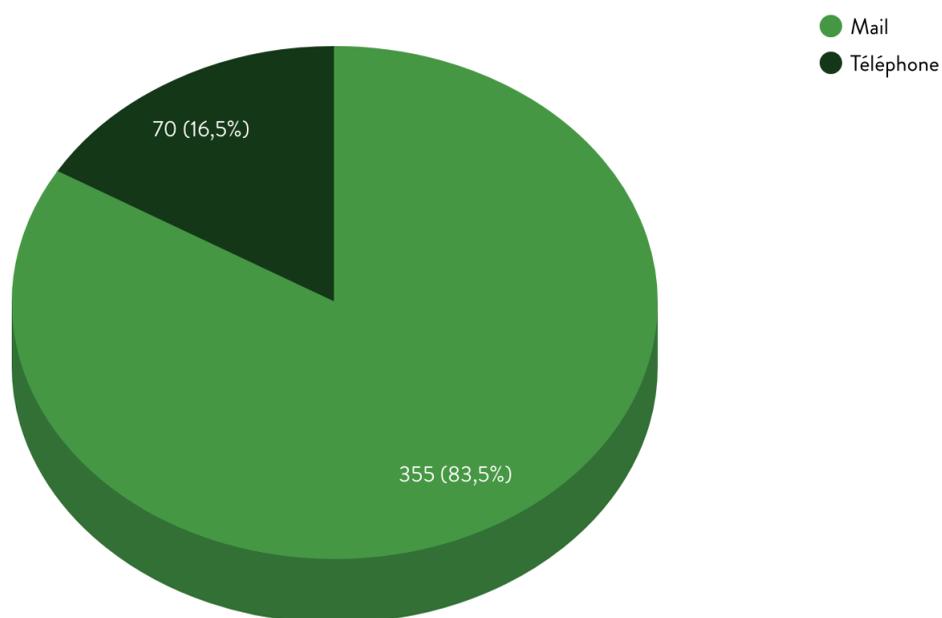
Nombre de questions par secteur



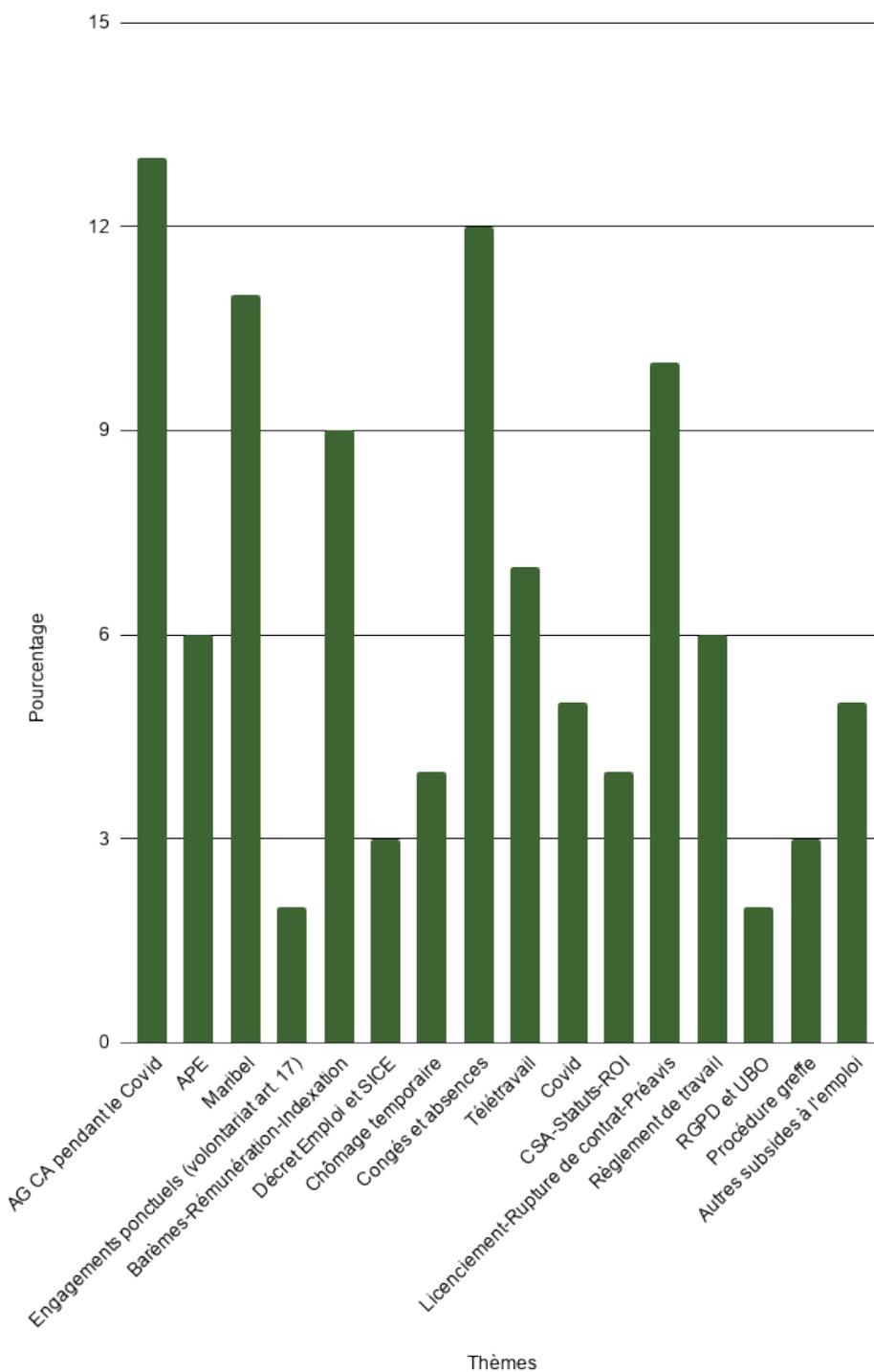
Nombre de questions par mois



Nombre de questions par mail | téléphone



Thèmes des questions



3.2 Quelques dossiers qui ont marqué 2020

Permettre d'y voir clair dans les mesures Covid

La crise Covid aura eu un impact très important sur ce volet de notre travail également. Le défi principal a consisté à rassembler la masse incroyable d'informations et d'actualités et à les synthétiser pour nos membres. De mars à juin, les législations étaient modifiées presque quotidiennement. Ensuite un rythme de croisière a été atteint à partir de juillet, la plupart des associations s'étant adaptées à la nouvelle donne. La difficulté est alors venue des nombreux déconfinements et reconfinements, qui impliquaient à chaque fois une nouvelle vague de questions.

En 2020, nous avons diffusé une dizaine de newsletters supplémentaires spécifiques à la crise Covid et avons rédigé des notes pour détailler et vulgariser les points les plus complexes (télétravail, tenue de l'assemblée générale, congé parental « corona », types d'absences, report de congés, prime ONSS, etc.).

Les publications

Le plan stratégique prévoyait de revoir l'utilité des différentes publications réalisées par la FESOJ. Nous sommes donc revenus à une unique newsletter, rappelant en chaque début de mois les obligations et informations importantes. Les retours sur ce nouvel outil sont jusqu'ici très positifs. En parallèle, nos conseillers juridiques rédigent des notes (intégrées dans les newsletters) pour approfondir les différents sujets quand cela s'avère nécessaire.

Il serait intéressant en 2021 de faire un sondage auprès des membres pour s'assurer que les attentes sont bien rencontrées et d'identifier ce qui pourrait être amélioré.

(Enfin) Un nouveau site internet!

La refonte du site internet était en chantier depuis plusieurs années. L'objectif initial était de travailler à un nouveau site en parallèle et de pouvoir prendre le temps de l'élaborer. Malheureusement, la technologie de l'ancien site n'étant plus supportée à partir d'avril, nous avons dû réaliser un nouveau site dans l'urgence et bâtir à partir de là. Il avait été choisi en février de recruter une personne avec les compétences nécessaires pour développer le site en interne, ce qui a facilité les choses. A contrario, le fait que ce soit un contrat mi-temps restreint aussi les possibilités (la construction du site doit se faire en parallèle de tout le travail de mise en page des newsletters, notes, etc.). Le nouveau site internet grandit cependant de mois en mois, avec comme philosophie d'y intégrer le maximum de choses pour concentrer en un endroit tout ce qui serait utile aux membres (newsletters, notes, outils, etc.).

4. Gouvernance

Nous avons décidé, aussi bien dans notre plan stratégique que dans les ordres du jour de nos réunions, de traiter les points qui ont trait à la gouvernance de l'association en dernier. L'objectif est de consacrer le maximum de temps et d'énergie aux deux missions de la FESOJ et de ne prévoir pour le fonctionnement interne que ce qui est réellement nécessaire.

Le résultat est positif, avec environ 25% du timing des Conseil d'administration consacrés à ces points.

Cela ne veut pas dire que le travail sur la gouvernance de notre Fédération n'a pas lieu ou qu'il n'est pas important. L'approche est simplement différente, avec si possible des documents explicatifs envoyés en amont pour faciliter les débats et un renvoi vers l'équipe ou un groupe de travail si des approfondissements s'avèrent nécessaires.

Quelques dossiers en 2020

Planifier le travail

Le Conseil d'administration avait décidé en septembre 2019 de se doter d'un plan stratégique sur trois ans (2020-2022). Ce plan a été finalisé et adopté lors du CA de janvier 2020. Lors des débats, il s'est avéré qu'il serait utile d'avoir un plan plus détaillé pour l'année 2020, avec notamment un calendrier précis. Ce plan opérationnel 2020 a été adopté en mai et a guidé le reste de l'année.

Les deux plans ont été validés par l'Assemblée générale.

Les bénéfices de ce travail sont multiples. Il a permis :

- De s'accorder sur les enjeux à porter collectivement à court et moyen terme.
- De prioriser ces enjeux, afin de définir à quoi consacrer nos ressources (temps, énergie, budget...).
- De faciliter les relations entre l'équipe et le Conseil d'administration, avec des attentes claires, planifiées et anticiper ainsi les surcharges de travail.

En 2021, le nouveau plan opérationnel a pu être rédigé et approuvé plus tôt dans l'année, lors du CA de mars. L'objectif est qu'en 2022 il puisse l'être en janvier ou février, afin de vraiment pouvoir accompagner toute l'année à venir.

Assurer notre reconnaissance et notre subventionnement

La FESQJ est reconnue comme groupement sectoriel dans le décret OJ. Nous devons donc demander un renouvellement de notre reconnaissance tous les deux ans et remettre un plan biennal.

Nous avons basé celui-ci sur le plan stratégique, en l'adaptant pour prendre en compte les remarques et attentes de notre inspecteur. La procédure s'est bien passée, la FESQJ étant à nouveau reconnue pour deux ans en janvier 2021.

Même si ce travail était intéressant, nous avons tout de même souligné qu'une durée de deux ans était trop courte que pour donner vraiment du sens et de l'utilité à ce plan, qui doit de surcroît être remis tellement en amont qu'il ne permet d'évaluer que la moitié du plan précédant. Nous espérons que ce point puisse être modifié dans le futur. Et pour une association dont l'acronyme à l'envers donne JOSEF, un plan quinquennal ça n'aurait pas du sens?

5. Perspectives pour 2021

Nous travaillons sur énormément de dossiers en même temps, il est donc difficile de dresser ici les perspectives de 2021 sans dérouler une liste de plusieurs pages. Nous allons mentionner quelques points qui nous semblent particulièrement importants et pour un contenu plus exhaustif nous vous invitons à consulter le plan opérationnel 2021.

Représentation

Il est évident que la réforme APE va encore nécessiter un travail considérable en 2021. Tout d'abord sur le décret lui-même (la troisième version a été communiqué fin mars et passe désormais dans les mains du Parlement), ensuite sur l'arrêté d'application (qui contient plusieurs points très importants) et enfin sur les détails techniques de l'entrée en vigueur.

La négociation des accords du non marchand aura également beaucoup d'importance : ces accords concernent directement des centaines d'emplois dans notre secteur (et bien plus via la subvention supplémentaire) et créent l'opportunité d'améliorer durablement leur financement.

Soutien aux membres

Le développement du site internet reste une grande priorité. Le nouveau centre de documentation, dans l'espace membre, comprend déjà des dizaines de fiches à jour sur différents thèmes (congés, télétravail, rémunération...) et ce travail va se poursuivre. D'autres espaces sont également planifiés, avec toujours comme but que cela soit utile et accessible, aussi bien pour l'employeur confirmé d'une grosse structure que pour le nouveau coordinateur d'une petite maison de jeunes.

Gouvernance

La Fédération va mettre en 2021 ses statuts en conformité avec le Code des Sociétés et Associations. Cela sera également l'occasion d'ajuster à la pratique actuelle certains articles dépassés.

Par ailleurs, un travail sur les attributions Maribel doit être opéré. Ces attributions sont de plus en plus fréquentes (pour parfois très peu de postes) et la réforme des APE, en supprimant les réductions de cotisations patronales, va augmenter le budget du Fonds. Le temps de travail que ces attributions demande en interne est disproportionné au regard du nombre d'emplois créés, le Conseil d'administration souhaite donc améliorer le système actuel.