

FESOJ asbl

Rapport d'activité 2022

Sommaire:

1. Préambule
2. Représentation
 - 2.1 Le secteur en chiffres
 - 2.2 Grands dossiers en 2022
 - 2.3 Victoires
3. Soutien aux membres
 - 3.1 Permanence juridique
 - 3.2 Grands dossiers en 2022
4. Gouvernance
5. Perspectives pour 2023
6. La FESOJ en 2022 : CA & équipe

1. Préambule

Nous vous retrouvons pour ce nouveau rapport d'activités - édition 2022. Une année qu'on retiendra surtout comme un retour presque à la normale après le chamboulement de la crise Covid.

C'est avec enthousiasme que nous allons vous expliquer les dossiers sur lesquels nous avons (beaucoup) travaillé et avancé cette année. Le but n'est pas de vous en faire une liste exhaustive mais plutôt de mettre en lumière quelques dossiers-clés. Les deux premières parties couvrent les deux missions principales de la FESOJ (la représentation du secteur et le soutien aux membres). Nous évoquons ensuite dans la partie «gouvernance» quelques points liés à notre fonctionnement interne.

Je vous souhaite une agréable lecture,

Pour la FESOJ,

Mathieu Midrez

(Très) Bref historique

La FESOJ 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-coupoles pour le défendre dans son entièreté sur les thématiques liées à l'emploi. Cette initiative s'est révélée être une réussite, la FESOJ 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 FESOJ 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 en termes de nombre de travailleurs.

La Fédération représente aujourd'hui environ 330 employeurs, c'est-à-dire plus de 85% des organisations de jeunesse (OJ) agréées et 100% des centres de jeunes (CJ). Nous continuons à accueillir de nouveaux affiliés chaque année (18 OJ nous ont rejoint depuis 2020) et aucun ne part. Cependant, des associations disparaissent également ou sont désagrégées, ce qui explique notre nombre d'affiliés assez stable.

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 2022, les mandataires de la FESOJ ont participé à 105 réunions (hors réunions internes: conseil d'administration, groupes de travail FESOJ, etc.). Dépasser la barre des 100 réunions (91 en 2020, 108 en 2021) n'est pas d'office un bon indicateur (réunionite, dispersion sur trop de dossiers...) mais cela montre tout du moins l'implication et la forte présence de la FESOJ dans ces espaces de représentation.

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 2022, notre mission de représentation a retrouvé une certaine normalité après les complications de la période Covid. La plupart des réunions ont pu à nouveau être organisées en présentiel, ce qui change fortement les pratiques de négociations, la concertation avec les autres acteurs, etc. Les espaces d'échanges informels ont réapparu, rendant les échanges plus fluides et la résolution des problèmes (parfois) plus simple.

A noter que cette année encore, notre partenaire principal, la CESSoC, a été déforcée suite à plusieurs absences et départs dans leur équipe.

2.1 Le secteur jeunesse en chiffres

Le secteur Jeunesse comptait, au 31 décembre 2021, 2.208 équivalents temps-plein. Il faut souligner que notre nombre d'ETP a baissé deux années d'affilée (environ 100 ETP ici et 35 en 2020), ce qui est vraiment rare dans notre secteur, signe que la crise Covid nous a frappé durement également. Il

Il y a eu un nouvel appel à candidatures Maribel en 2021/2022 mais celui-ci a pris beaucoup de retard et n'a permis de créer qu'une grosse dizaine d'ETP. Les moteurs à emploi qu'étaient les APE et les ACS sont éteints depuis plusieurs années et la réforme APE n'a pas changé la donne.

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 régimes de travail.

2.2 Quelques dossiers qui ont marqué 2022

Nous avons couvert plus d'une vingtaine de dossiers en 2022 mais nous vous proposons d'en passer deux à la loupe.

La réforme du dispositif APE, un pilier du secteur jeunesse

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.

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.

Après deux tentatives de réforme avortées (en 2016 et 2019), le Gouvernement wallon a voté une profonde modification du système en juin 2021. La raison principale de ces réformes est que depuis la sixième réforme de l'Etat, la réduction des cotisations patronales est supportée par les Régions, ce qui veut dire que l'entièreté du dispositif APE (un peu plus d'un milliard d'euros) repose désormais entièrement sur la Région wallonne. D'où la volonté de modifier le dispositif afin de limiter son poids sur le budget.

Une réforme de cette ampleur prend évidemment un certain temps. Le cabinet de la ministre Morreale a soumis un premier projet de texte aux partenaires sociaux (syndicats et fédérations d'employeurs) en septembre 2020. Et un peu plus d'un an plus tard, au 1^{er} janvier 2022, la réforme est entrée en vigueur... de manière

précipitée. D'un point de vue technique, le dispositif n'était clairement pas prêt et la communication du Forem et du Gouvernement a brillé par son absence, laissant les employeurs dans le flou. L'année 2022 a donc été une année compliquée pour les employeurs APE et en 2023 tout n'était pas encore réglé. La FESOJ a réalisé un important travail de vulgarisation durant toute cette période et a tenté d'aiguiller au mieux les employeurs : séances d'information, fiches explicatives, newsletters spécifiques à la réforme APE, contacts avec le Forem pour solutionner des situations individuelles problématiques, etc.

Par ailleurs, les premiers impacts financiers ont commencé à se faire sentir, alors que le Gouvernement avait annoncé une réforme « neutre » pour les employeurs. Nous avons alerté à de nombreuses reprises sur les pertes qu'allaient occasionner la réforme et continueront à le faire : un refinancement des subsides APE est nécessaire si l'on ne veut pas en faire des sous-subsides.

L'indexation folle

L'emballlement a commencé fin 2021, avec une première indexation des salaires inhabituelle. Puis en 2022 ça a été l'hécatombe : cinq indexations successives. Du jamais vu. Une inflation combinée de plus de 10% en à peine un an.

Le secteur non marchand, parfois aussi appelé « secteur à profit social », a cette particularité qu'il remplit ses missions sans viser un profit financier. Tout simplement parce qu'il couvre des activités qui ne sont pas rentables, ou alors qui pour l'être devraient être menées dans une toute autre philosophie (on n'imaginerait pas une maison de jeunes proposant des inscriptions VIP permettant l'accès au kicker). Mais dès lors, les fonds propres des associations sont souvent peu importants et elles dépendent des différentes subventions (leur agrément principal, comme OJ ou CJ, les aides à l'emploi, etc.). Ce pic d'inflation (qui mène à des indexations des salaires) est un double problème :

- 1) Les recettes de l'association ne suivent pas forcément l'évolution du coût de la vie. Une inscription à une activité par exemple (stage, camp, inscription annuelle...) reste bien souvent inchangée pendant l'année (voire de manière générale), pour des raisons d'accessibilité notamment.
- 2) Les subventions ont presque toutes des mécanismes d'indexation différents : il est calculé sur l'indice santé mais limité par le Gouvernement, ou ajusté seulement l'année d'après, laissant les employeurs se débrouiller pendant l'année en cours. D'autres subventions n'ont pas de mécanisme prévu, comme par exemple le Maribel. Selon les finances du Fonds Maribel, les partenaires sociaux pourront décider d'une augmentation de la subvention. Enfin, la plupart des subventions ne couvrent pas le coût réel d'un emploi. Si

vosre subvention est de 30.000€ et l'emploi de 50.000€, que l'emploi est indexé de 10% et que, victoire, la subvention l'est aussi, vous accentuez tout de même l'écart de 2.000€.

La FES0J (directement et via ses partenaires) a interpellé et négocié pour que les subventions suivent au mieux l'inflation. Cela a abouti à un budget exceptionnel massif pour les APE (95 millions d'euros sur deux ans) et à une hausse significative des subventions Maribel (+5,7% en 2022 et +2% en 2023). Cela n'a pas couvert toute la hausse des coûts mais était nettement mieux que la situation initiale.

2.3 Victoires

Vous verrez ci-dessous une série d'avancées qui impactent les employeurs du secteur Jeunesse, obtenues en 2022. Comme on dit, c'est autorisé de prendre le gros cou de temps à autre vu que de toute façon, personne ne porte de cravate chez nous. Plus sérieusement, dans une période où il est souvent question de «défense des intérêts», de «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 CESS0C et des autres fédérations patronales (Unisoc, Unipso et Bruxeo). Nous en profitons pour les remercier pour leur travail et leur soutien très précieux. Et puis, il faut le souligner, avec l'aide aussi de ceux avec qui nous négocions (gouvernements, syndicats, etc.).

Réforme des APE

Indexations supplémentaires pour 2022 et 2023 (95 millions d'euros) ;
Période de souplesse appliquée lors de la mise en œuvre de la réforme.

Maribel

24 postes mi-temps attribués à des employeurs jeunesse ;
Augmentation de la subvention de 5,7% en 2022.

Justification des subventions du décret Emploi

Application du mécanisme de globalisation pour l'exercice 2022, ce qui a permis de limiter les trop-perçus de 928.000€ ! Près d'un million donc qui est maintenu pour financer les emplois dans le secteur jeunesse.

Report de la date limite d'encodage dans SICE au vu des difficultés rencontrées par les employeurs.

Fonds 4S

Il s'agit ici d'une des importantes victoires de 2022, qui aurait pu clairement faire l'objet d'un zoom également : nous avons négocié avec les syndicats le nouveau

plan d'action du Fonds, pour les années 2023 à 2025, et avons enfin obtenu la prise en charge des formations des volontaires, des membres du CA et des détachés pédagogiques! Ce nouveau plan comporte aussi une augmentation des différentes interventions du Fonds, des délais d'introduction et des formalités plus souples, etc. bref de belles avancées !

Article 17

Transformation du nombre de jours (25 jours) en heures (300 heures), ce qui permet de ne plus gaspiller un jour entier pour une prestation de 2h et surtout ce qui augmente les possibilités (300h = l'équivalent de près de 40 jours).

3. Soutien aux membres

Cette deuxième mission de la Fédération s'est développée au fur et à mesure que l'équipe grandissait. Lorsque la FESQJ 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 FESQJ 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 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 488 questions juridiques en 2022, ce qui est fort similaire à 2021. Mais la statistique intéressante est que chaque année de nouveaux employeurs nous contactent (de 20 à 40 chacune des trois dernières années). Nous arrivons à créer un lien

avec des membres qui ne nous avaient jamais contacté directement par le passé. Il y a encore du travail à faire à ce niveau, tous n'étant pas au courant de l'aide que nous pouvons leur apporter. Un axe intéressant à développer serait l'accompagnement des nouveaux coordinateurs, surtout vu le fort taux de turnover dans cette fonction.

3.2 Quelques dossiers qui ont marqué 2022

Vulgariser, vulgariser et encore vulgariser

Comment la coordinatrice d'une petite association peut-elle comprendre et connaître toutes les démarches administratives/les nouvelles législations en plus de faire son travail d'animation et de gestion d'équipe? Déjà à la FESJO on a du mal à suivre tout et on ne fait que ça!

L'objectif fondamental de notre mission de soutien aux membres est qu'ils puissent passer plus de temps à réaliser leur travail avec les jeunes (et pas à remplir UBO...). C'est pourquoi nous tentons d'expliquer, de manière simple et contextualisée (et si possible un peu fun, les matières «emploi» sont inutilement austères!) les différentes démarches et réformes. Pourquoi telle obligation ? D'où ça vient ? Quels sont les objectifs réels ? Des questions auxquelles ne répondent que très rarement les communications des administrations et des gouvernements.

Un gros pan de ce travail de vulgarisation en 2022 a concerné la réforme APE. Nous avons fait plusieurs séances d'informations avec des exemples très concrets, des schémas, etc. Nous reprenons les infos présentes dans les textes légaux mais les présentons de manière plus structurée et nous nous limitons à ce qui va être utile aux employeurs Jeunesse.

Nous nous sommes aussi attaqués en 2022 au SICE, qui reste un casse-tête pour beaucoup d'employeurs. Peut-être à tort ? Cette fois nous avons eu recours au format vidéo, ce qui nous permettait de montrer en direct comment réaliser ses encodages dans la plateforme. Les retours des membres étaient très positifs.

Bien sûr, se pose toujours la question « est-ce vraiment à nous de réaliser ce travail ? »... Peut-être pas, mais en tout cas il semble à ce stade indispensable. Et nous pourrions (et comptons) faire nettement plus.

Etoffer les services et outils à disposition des membres

En 2020 un nouveau site internet a vu le jour, avec d'abord quelques fonctionnalités limitées, et depuis début 2021, il s'accroît de mois en mois.

Nous avons décidé de fonctionner comme l'ancien site avec un espace-membre où se trouve l'essentiel du contenu. D'une part pour que nos affiliés (qui cotisent à la FESQJ) aient un avantage, d'autre part pour limiter l'accès aux employeurs uniquement, libre à eux par la suite de partager l'information en interne. L'objectif est que ce site puisse contenir à terme toutes les infos essentielles concernant l'emploi, afin qu'un employeur n'ait plus à chercher partout sur internet pour trouver réponse à ses questions. Les juristes peuvent aussi renvoyer les membres vers des fiches spécifiques du site, ce qui fait gagner du temps à tout le monde.

Nous avons créé sur l'espace membres des dizaines de fiches explicatives, des outils (calculateur de prime de fin d'année, chiffres utiles...), une quinzaine de modèles (contrat, avenant, convention...), etc. En 2022, nous avons ajouté un outil central à notre arsenal : le calendrier annuel des obligations. Celui-ci reprend toutes les obligations « employeur », ce qui permet aux membres de planifier au mieux leur travail et de ne rien oublier. Par ailleurs, les outils existants continuent de s'améliorer et trouvent un bon écho auprès des membres, comme notre newsletter mensuelle dont le taux d'ouverture dépasse désormais chaque fois les 60%.

L'enjeu clé reste de continuer ces développements tout en gardant une présentation fluide et intuitive. Si l'information devient confuse et difficilement accessible, les membres poseront alors leur question par mail (ou pire: pas du tout!) et nous aurons manqué l'objectif.

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 FESQJ et de ne prévoir pour le fonctionnement interne que ce qui est réellement nécessaire.

De manière générale, 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 2022

Renouveler le Conseil d'administration ? Comme une lettre à la poste

La FESOJ a le grand avantage d'avoir des administrateurs très impliqués. Notre CA se compose de 24 membres (plus les suppléants), qui se mobilisent dans les différents lieux de négociation (Fonds, Commission paritaire, CESSoc...). Nous avons décidé en 2021 de repousser le renouvellement du CA d'un an, afin qu'il ne se fasse pas en même temps que le changement de présidence. Il a donc eu lieu en 2022 et tous les administrateurs actuels se sont représentés. Le CA a donc été reconduit tel quel, avec l'arrivée de Philocité en plus. Cela assure une certaine continuité et démontre aussi un intérêt pour le travail qu'effectue la FESOJ. Parallèlement, avec l'expérience qui s'accumule au sein de l'équipe, nous avons pris davantage de mandats externes : porte-parole adjoint en commission paritaire, porte-parole du banc patronal au Fonds 4S, mandat à l'AG de l'UNIPSO, etc.

Notre fonctionnement interne est-il parfait ?

L'année 2021 avait marqué un tournant en interne, avec le départ à la retraite de Bernard Fauville, qui présidait l'association depuis plus de dix ans. Cédric Garcet a été élu pour reprendre la fonction. Le Conseil d'administration a souhaité accompagner ce changement de présidence d'une réflexion plus approfondie sur le fonctionnement interne ainsi que sur les ambitions à long-terme de l'association. Ce travail s'est concrétisé par deux journées de réflexion début 2022 où nous avons évalué collectivement notre manière de fonctionner. Un travail méticuleux et très intéressant, qui pourrait aboutir en 2023 à des modifications importantes de nos statuts.

5. Perspectives pour 2023

Nous travaillons sur beaucoup de dossiers en même temps, il est donc difficile de dresser ici les perspectives de 2023 sans donner l'impression de faire une liste de course. Nous mentionnons donc quelques points importants, en sachant que ce n'est nullement exhaustif.

Représentation

La réforme APE va continuer à rester un des sujets importants en 2023, notamment avec les contrôles concernant l'exercice 2022 (les premiers contrôles dans cette nouvelle mouture).

La clôture, en toute logique, des accords non marchand, à tous les niveaux de pouvoir (et pour nous principalement au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles). Ceux-ci devraient mener à une hausse progressive des barèmes du socioculturel.

Les réflexions autour du décret Emploi: pérennisation du mécanisme de globalisation, mise à jour du cadastre, prise en compte de l'ancienneté, récupération des trop-perçus, etc.

La problématique de l'indexation des subventions : nous avons pu constater les effets négatifs des mécanismes actuels lorsque l'inflation est élevée, il convient de voir dans quelle mesure nous pouvons les modifier afin de ne plus connaître les mêmes difficultés à l'avenir.

Evaluer les appels à candidature Maribel (2020 et 2022) pour améliorer nos processus.

Soutien aux membres

Continuer le développement du contenu du site internet, toujours sur base des besoins des membres.

Aider à comprendre au mieux la nouvelle version de SICE : en 2022 cette nouvelle version a été testée avec le secteur des maisons de jeunes. En 2023, elle sera appliquée à tous les employeurs du socioculturel. Nous aurons donc beaucoup de membres qui la découvriront pour la 1^{ière} fois. Il nous faudra donc continuer notre travail d'accompagnement des membres et d'évaluation du système.

Soutenir nos membres au niveau des séjours extérieurs (résidentiels...) pour lesquels la législation actuelle n'est pas du tout adaptée.

Amplifier les synergies avec les fédérations (d'OJ, de CJ, autres fédérations d'employeurs...) pour développer des outils communs/répondre à des problématiques communes.

Evaluer la nouvelle version de SICE, testée en 2022 par les Maisons de jeunes.

Améliorer les liens entre notre site internet et celui de la CESSoC.

Gouvernance

Faire aboutir notre travail de réflexion, amorcé en 2021.

Accompagner la CESSoC dans son changement de direction ;

Améliorer notre base de données pour permettre de générer nos propres chiffres sur l'emploi dans le secteur Jeunesse;

Construire notre nouveau plan stratégique pour les années 2024 à 2026 (le dernier couvrait les années 2020 à 2022).

6. La FESOJ en 2022

6.1 Instances

Président : Cédric Garcet (FMJ)

Vice-président politique : Joris Fakroune (CJC)

Vice-présidente gestionnaire : Julie Ben Lakhal (ProJeunes)

Trésorier : Olivier Leblanc (FCJMP)

Secrétaire : Geneviève Nicaise (COJ)

Conseil d'administration de la FESOJ (au 31/12/2022)

Arc-en-Ciel	Thibaut DE RADIGUÈS
CFA	Vincent GALLEZ
CIDJ	Nadia ACHBANY
COALA	Olivier GEERKENS
	Vanessa VERMEIREN
CEMEA - SJ	Jean-Paul LIENS
C-Paje	Semra UMay
COJ	Geneviève NICAISE
	Claude-Etienne SCORIELS
CJC	Joris FAKROUNE
	David RUZETTE
FCJMP	Olivier LEBLANC
	Pierre EVRARD
FMJ	Cédric GARCET
	François NEMETH
FOR'J	Dorota GOLIK
	Noura KALONGA-LOEUIL
FFEDD	Stéphanie DEMOULIN
FIJWB	Eloïse CHOPIN

	Audrey BERNARD
LES PATROS	Denis TOUNE
KALEO	Benoît CÉSAR
SGP	Gil VERTONGEN
JML	Pierre ESCOJIDO
	Benjamin COCRIAMONT
Ocarina	Ludivine DUMONT
	Joëlle VEULEMANS
LAJ	Simon RUCHENNE
Scouts	Lionel HUYGEN
	Gilles BECKERS
Projeunes	Julie BEN LAKHAL
	Benjamin DELFOSSE
RELIEF	Mathilde SERRUYS
	Zoé ROUSSEAU
SIEP	Karim MAJOROS
	Frédéric BIAR
Philocité	Evgenia MICHO

6.2 Equipe

Chargée de gestion : Mauricette Tingu Yaba / Marine Servent

Juristes : Florence Susant et Chloé Ameels

Chargée de communication : Laurence Soetens / Elise Boënnec

Directeur : Mathieu Midrez

