



FESOJ

RAPPORT D'ACTIVITES 2023

Introduction

La Fédération des employeurs du secteur Jeunesse reste à l'heure actuelle une des actrices clef pour le secteur et ses enjeux.

Depuis plus de dix ans, elle est reconnue comme groupement sectoriel par la Fédération Wallonie-Bruxelles et elle fédère (presque) tous les employeurs du secteur.

En 2023, la FESOJ a vu ses journées rythmées aux tempos de dossiers et de représentations politiques, d'accompagnements juridiques et de la mise à jour de ses statuts après un travail réflexif de fond sur la gouvernance existante.

L'année s'est clôturée par un changement de direction. Nous remercions chaleureusement Mathieu Midrez pour ses quatre années de fonction porteuses de sens et de succès.

L'Organe d'administration

TABLE DES MATIERES

La FESOJ en chiffres	4
Représentation des membres et politique	2
Mission.....	2
Représentativité	2
Mandats.....	2
Les dossiers clés de 2023:.....	5
Accord non marchand FWB	5
CCT Frais de mission	9
Reprobel.....	9
La réforme de la taxe patrimoniale	10
L'Indemnité des Arts en Amateur.....	10
Autres dossiers.....	10
Soutien aux membres.....	11
La permanence juridique.....	11
La vulgarisation.....	11
Les outils à disposition des membres.....	12
Gouvernance.....	13
Nouvelle répartition de missions entre le Bureau et le Conseil d'administration.....	13
Evaluation du processus de cotisation	14
Perspectives 2024.....	15
Dossiers politiques.....	15
Election 2024	15
Services aux membres	16
Gouvernance	16

La FESOJ en chiffres

1 Bureau composé de

12 associations qui s'est
réuni à **12** reprises

1 Conseil

d'administration

composé de **24**

associations qui s'est
réuni à **6** reprises

1 Assemblée générale et

1 Assemblée générale
extraordinaire

composées de **334**

associations

1 équipe de **5**

personnes composée
d'une direction, de deux
conseillères juridiques,
d'une assistante
administrative et
financière et d'une
chargée de
communication qui s'est
réunie à

30 reprises

334 associations

membres effectives et
adhérentes

2207,12 ETP

représentés

533 questions
juridiques traitées

13 newsletters
envoyées

63.55% en moyenne
d'ouverture de nos
newsletters

557 adresses
électroniques dans notre
audience

1 site internet :
www.fesoj.be

Représentation des membres et politique

MISSION

La représentation des employeurs du secteur Jeunesse est au centre des missions de la FESoj. L'objectif est de pouvoir parler d'une seule voix, pour avoir plus de poids et pour mieux défendre les associations de jeunesse actives en CP 329.02 du secteur socioculturel. Chaque secteur du socioculturel (centres culturels, éducation permanente, télés locales, ONG...) a ses spécificités : la jeunesse a les siennes. 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 et législations.

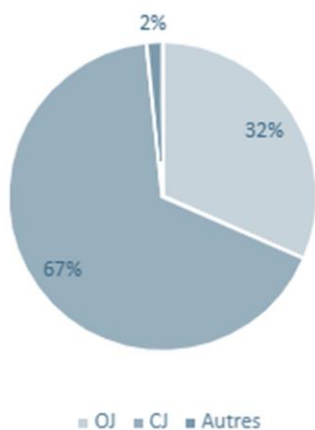
REPRESENTATIVITE

La FESoj est la deuxième plus importante fédération d'employeurs du secteur socioculturel et sportif en termes de nombre de travailleur-euses. Elle représente plus de 300 employeurs avec un taux de 90% des Organisations de Jeunesse (O.J.) et 92% des Centres de Jeunes (C.J.) agréés. Nous continuons à accueillir progressivement de nouvelles associations et aucune ne nous quitte. Cependant, d'autres disparaissent ou perdent leur agrément, ce qui explique notre nombre d'affilié-es assez stable.

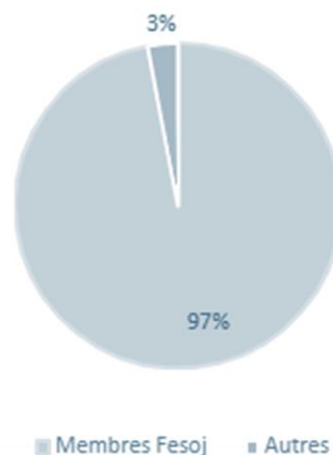
MANDATS

Le Conseil d'administration (désormais appelé Organe 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 représentant-es de porter ses positions dans les différents lieux de concertation (CESSoC, Commission paritaire 329 & 329.02, Fonds 4S, Fonds Maribel, etc.).

Répartition des membres Fesoj par agrément



Secteur jeunesse



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

En 2023, les mandataires ont participé à un peu plus de 105 réunions (hors réunions internes). Son implication se fait au niveau des coupes intersectorielles (CESSoC, UNIPSO, BRUXEO) et des mandats directs (ANM, Commission paritaire, Maribel, Fonds 4S, ...). La FESOJ démontre d'une forte présence dans les espaces de représentation.

Notre Fédération est affiliée à la [CESSoC](#), qui représente les employeurs du secteur sportif et socioculturel en Communautés francophone et germanophone. Elle occupe 5 sièges à l'Organe d'administration et détient 1 mandat au Bureau.

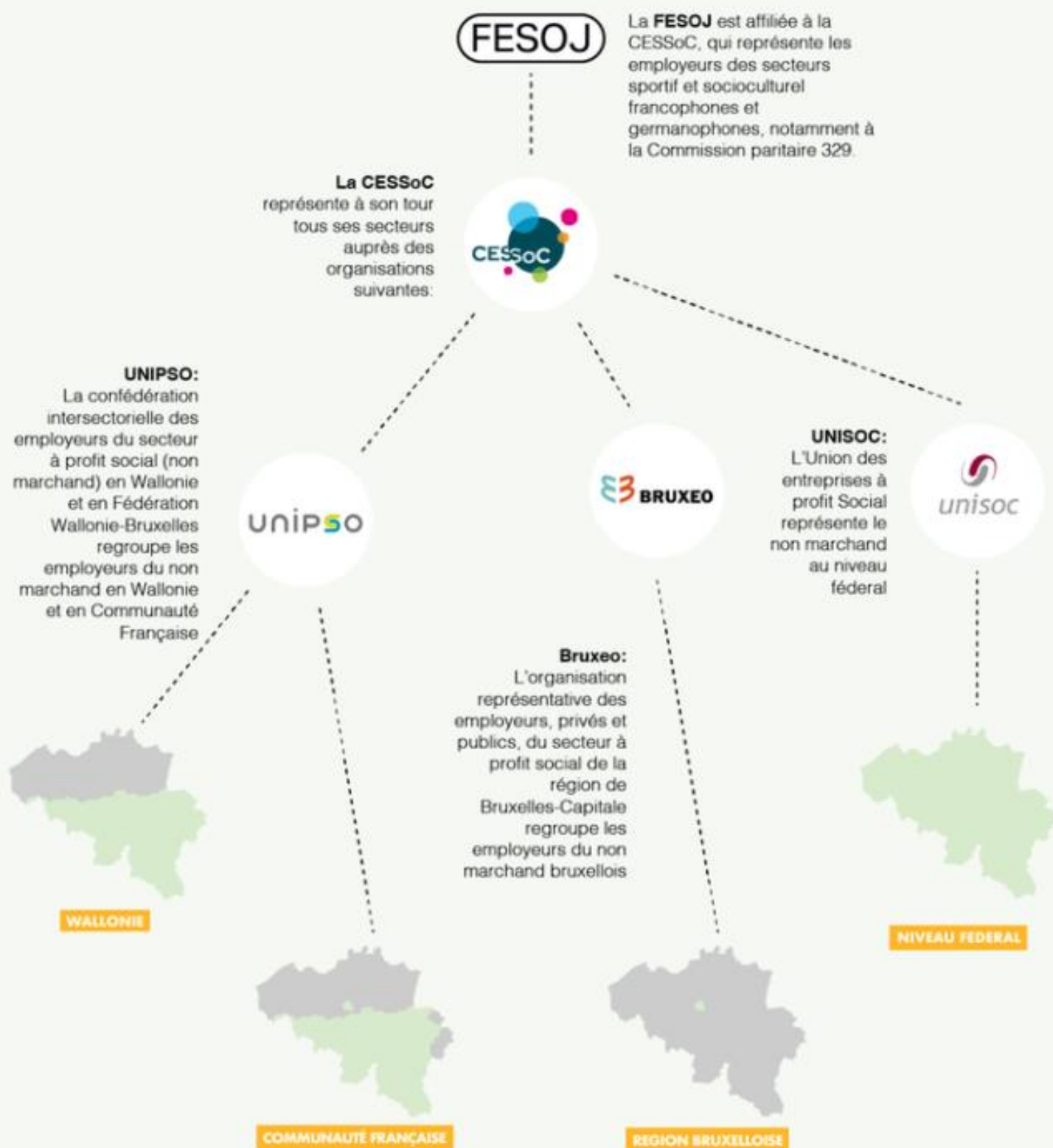
La CESSoC représente à son tour tous ses secteurs auprès des organisations suivantes :

- [Bruxeo](#) regroupe les employeurs du non-marchand bruxellois
- [Unipso](#) regroupe les employeurs du non-marchand en Wallonie et en Fédération Wallonie-Bruxelles
- [Unisoc](#) représente le non-marchand au niveau fédéral

Les administrateurs de la FESOJ détiennent (au nom de la CESSoC) des mandats directs au sein :

- De la Commission paritaire 329 et 329.02
- Du Fonds Maribel social
- Du Fonds 4S
- Du GT ACS de BRUXEO
- Du GT APE de l'UNIPSO
- Du GT SICE/ANM/Décret Emploi socioculturel à la FWB

En 2023, notre mission de représentation a retrouvé une certaine forme de normalité après la crise sanitaire. La plupart des réunions ont pu à nouveau être organisées en présentiel, ce qui impacte fortement les pratiques de négociations et la concertation avec les autres acteur·ices. Les espaces d'échanges informels ont réapparu, rendant les échanges plus fluides et la résolution des problèmes (parfois) plus simple.



LES DOSSIERS CLES DE 2023:

Accord non marchand FWB

Alors qu'une somme de 35 millions € pour 2022-2025 calculée en vue d'atteindre dans tous les secteurs un barème à 101% avait été annoncée en 2021, il aura fallu attendre 2023 pour qu'un accord soit enfin conclu le 28-04.

Face à une inflation inhabituelle, les interlocuteurs sociaux ont demandé au gouvernement de la FWB de veiller à ce que les montants annoncés en 2021 soient indexés, faute de quoi l'objectif d'atteindre les barèmes à 100% risquait de ne pouvoir être rencontré. Le gouvernement a refusé. Les tranches libérées annuellement devront également couvrir l'évolution de l'index.

Des chiffrages pluriannuels ont été réclamés pour pouvoir déterminer les pourcentages d'application des barèmes. Ceux-ci n'ont été réalisés qu'au début de l'année. Ils ont montré clairement que l'objectif des 100% ne serait pas atteint pour le secteur socioculturel en 2025. Le gouvernement a par ailleurs résisté longtemps à opérer des simulations en tenant compte de cotisations patronales pleines pour les travailleurs APE.

Les organisations syndicales et le gouvernement ont fini par le concéder et l'accord signé ne prévoit donc pas d'obligation d'appliquer cette référence en 2025, mais d'y tendre. Une clause de rendez-vous a été fixée avec le prochain gouvernement avant l'adoption du budget 2025 pour envisager les éléments budgétaires à mettre en place pour atteindre les barèmes à 100%. Il a ainsi été obtenu que l'application des barèmes à 100%, déjà réalisée dans les secteurs socio-sanitaires, fasse l'objet d'une enveloppe dédiée dans le prochain accord avant toute répartition entre les secteurs.

La mise en œuvre de l'accord non marchand a donné lieu à la signature d'une CCT revalorisant les conditions de rémunération. Une CCT revalorise les barèmes à 98,64% des barèmes de référence à partir du 1er juillet 2023.

Celle-ci est assortie d'un refinancement de la subvention supplémentaire à l'emploi à hauteur de près de 500 €/ETP (Pour un budget total d'environ 3 700 000 €).

Accord non marchand CoCof

Un protocole d'accord non marchand liant les interlocuteurs sociaux et les gouvernements de la CoCoF, de la CoCom et de la Région de Bruxelles-Capitale a été approuvé en 2021 et couvre la période 2021-2024.

Pour ce qui nous concerne, la CoCoF prévoit chaque année des mesures particulières pour les associations ayant conclu une convention ou un contrat régional de cohésion sociale dans le cadre de l'accord non marchand. En 2023, elles ont pris la forme de deux arrêtés, au lieu d'un habituellement, et pour des raisons de délais de mise en œuvre : un arrêté allouant des subsides pour les frais de personnel, de formation et de secrétariat social, et un deuxième pour une prime de fin d'année ou une mesure mobilité.

Décret sur l'emploi socioculturel

Un accord est survenu avec le gouvernement de la FWB pour inscrire le principe de globalisation dans le Décret sur l'emploi socioculturel, mettant fin à une période d'incertitude juridique quant à l'application de ce dispositif depuis des années.

Les frais de télétravail et de titres-repas sont en outre devenus éligibles pour la justification de la subvention.

Le décret a été modifié par le décret-programme du 20-12-2023 avec effet rétroactif au 1-01-2023.

Cadastre SICE

Une version 2.0 a été mise en production en 2023. Malgré un test grandeur nature avec les maisons de jeunes en 2022, elle a provoqué d'innombrables problèmes dans la justification du fait d'une procédure de test déficiente.

Considérant les difficultés, des délais d'encodage supplémentaires ont pu être obtenus. La FESoj, en relais avec les fédérations sectorielles, a collationné auprès des employeurs les difficultés rencontrées pour les relayer auprès de la DENM.

En plus des vidéos, ce qui permettait de montrer en direct comment réaliser ses encodages dans la plateforme, l'équipe de la FESoj a assuré un suivi personnalisé des dossiers des membres quand cela était nécessaire (recherche des éventuelles erreurs en cas de trop-perçu et aide aux corrections).

Maribel

Le nombre d'ETP subsidiés par le fonds Maribel de la CP 329.02 s'élève à 849,11 ETP.

En 2023, le banc patronal :

- A défendu une indexation du plafond de subvention qui a abouti à une augmentation de 2 % (le plafond de subvention atteint 43 837 € au lieu de 42 978 € en 2022)
- A entrepris des démarches auprès du SPF Emploi et de l'ONSS pour obtenir la prise en compte des postes APE dans le calcul des dotations. Elle a obtenu gain de cause et la dotation 2024 a été augmentée de 17 millions € supplémentaires.

Fonds 4S

Le Fonds 4S a entamé la première des trois années de son plan d'action 2023-2025 dont l'objectif est de renforcer le soutien des associations dans leur professionnalisation et des travailleur-ses dans leur parcours professionnel.

Ce nouveau plan d'action instaure :

- Une augmentation de 8 % des montants de budget maximum autorisé (BMA) qui encadre les ASBL dans leurs demandes d'intervention.
- Un palier supplémentaire au BMA pour les ASBL de 101 ETP et +
- Une augmentation des montants de plafond des formules de soutien financier (formations "clé sur porte", projets "sur mesure", catalogues conventionnés).
- La prise en charge des frais d'interprètes, dans le cadre de formations de personnes sourdes ou malentendantes ;
- Un élargissement du public cible des actions du F4S aux administrateurs, bénévoles, détaché-es pédagogiques et travailleur-ses en article 60 dans des conditions déterminées ;

Notons également que le Fonds 4S a accepté de reprendre en charge pour 2023 des formations organisées selon la modalité in situ (c'est-à-dire au sein des locaux des ASBL) dans le cadre du catalogue FormAction.

APE

La réforme APE est entrée en vigueur le 1er janvier 2022. La FESOJ :

- A continué à accompagner ses membres dans la mise en œuvre de la réforme APE en les informant et en répondant aux questions pratiques. L'année 2023 fut consacrée au suivi du contrôle de la subvention 2022. Il a fallu composer avec un lot d'imprévus : retard, absence de communication du FOREm, etc. Plusieurs délais ont dû être prolongés pour permettre aux employeurs de demander

les dérogations prévues suite à la remise tardive des rapports par le FOREm. Des erreurs dans les données transmises par le FOREm en matière de coût supporté par l'employeur ont également été identifiées (un trimestre manquait dans l'extraction ONSS).

- A continué son travail de vulgarisation et a tenté d'aiguiller au mieux les employeurs : séances d'information, fiches explicatives, newsletters spécifiques, contacts avec le Forem pour solutionner des situations individuelles problématiques, etc.
- A plaidé avec l'ensemble du secteur socioculturel auprès du gouvernement pour une prise en compte particulière des indexations exceptionnelles des rémunérations en 2022 et 2023. Le gouvernement a fini par proposer une solution temporaire avec un dispositif en deux temps : une première indexation à hauteur de 6,99% et une seconde indexation sous forme d'un complément exceptionnel non récurrent de 4,84% (liquidé en 2023).

ACS

La Déclaration de politique régionale bruxelloise prévoyait une réforme du dispositif ACS.

Une réforme du dispositif ACS a déjà été plusieurs fois annoncée par le ministre de l'Emploi. La première phase de cette réforme a porté sur l'évaluation des postes ACS, la suppression des postes ACS dévolus des pouvoirs locaux [mesure remplacée par une subvention directe] et la réalisation d'une étude juridique quant aux différentes pistes de réformes. En 2022 et 2023, dans l'attente d'une clarification concernant les différentes pistes de réforme, le groupe de travail "emploi" et le groupe de travail « ACS » de BRUXEO ont travaillé à l'analyse du dispositif ACS actuel au sein des différents secteurs et à la rédaction d'une note à ce sujet. Les constats et difficultés des associations du secteur socioculturel et sportif (qui représente une part importante des employeurs bénéficiaires de postes ACS) ont été relayées par la CESSOC.

Le projet de réforme s'étant depuis lors éloigné, et n'étant plus d'actualité avant le scrutin de juin 2024, cette analyse est en attente.

BRUXEO, à travers ses groupes de travail et en particulier le GT ACS, a listé une série d'aspects du dispositif ACS qui pourraient être améliorés sans que cela nécessite une réforme en profondeur du mécanisme.

S'il n'a pas été pris d'initiatives générales, certains employeurs ont été mis sous le fait accompli avec la suppression de la sous-catégorie des ACS d'insertion fin 2023. La CESSoC et BRUXEO sont intervenues, sans succès jusqu'ici auprès du ministre Clerfayt pour obtenir un moratoire sur la suppression de la mesure.

CCT Frais de mission

En SCP 329.02, une nouvelle CCT a été signée le 20 novembre 2023. Elle abroge et remplace la CCT de 2008. A partir du 1er janvier 2024, le montant du défraiement pour l'utilisation par le travailleur ou la travailleuse de son véhicule à moteur personnel sera fixé conformément au mécanisme - revu annuellement au 1^{er} juillet - pour le personnel de la fonction publique fédérale en application de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours.

Il n'y aura plus de différence de montant entre le montant imposé par CCT et le montant admis par l'administration fiscale et l'ONSS comme norme sérieuse, non imposable et non soumise aux cotisations de sécurité sociale.

Reprobel

La CESSoC et Reprobel ont conclu une nouvelle convention-cadre pour le secteur socioculturel et sportif qui permettra aux associations affiliées à la FESoj de continuer de bénéficier d'un tarif préférentiel pour le paiement des droits de reprographie pour les années 2023 à 2025.

Il s'agit d'un montant fixé par année et par ETP négocié par la CESSoC avec Reprobel pour les ASBL qui le souhaitent si elles sont membres d'une fédération affiliée à la CESSoC. Le forfait annuel est dû par équivalent temps plein "pertinent", c'est-à-dire pour chaque travailleur de l'ASBL engagé sous contrat de travail qui fait (ou fait faire) régulièrement des photocopies, des impressions ou la numérisation d'œuvres protégées.

La convention permet aux associations membres des fédérations affiliées à la CESSoC qui le souhaitent de recourir au tarif forfaitaire plutôt qu'au tarif "à la pièce" qui impose de recourir à des comptages fastidieux. Le choix de la tarification forfaitaire est facultatif.

L'association qui souhaite déclarer le nombre réel de copies, de numérisations et d'impressions protégées reste libre de procéder ainsi.

Par ailleurs, les 15 fédérations membres de la CESSoC (dont la FESoj) sont, pour leur part, désormais exemptées.

La réforme de la taxe patrimoniale

Le gouvernement fédéral souhaitait réformer le régime de la taxe patrimoniale et remplacer le taux forfaitaire de 0,17 % pour les organisations qui disposent d'un patrimoine supérieur à 25 000 € par un tarif progressif par tranche. La FESIJ et la CESSOC ont suivi ce projet de réforme et ont réussi, avec la collaboration de l'UNISOC et de SOCIARE, à obtenir une neutralisation des effets de cette réforme pour une partie des secteurs socioculturels.

L'Indemnité des Arts en Amateur

L'indemnité des Arts en Amateur, appelée communément IAA, est le nouveau régime qui remplace celui des petites indemnités (RPI). Il a été concerté en 2023 et est d'application depuis le 1er janvier 2024. Ce régime s'inscrit dans une volonté du législateur de distinguer la pratique artistique à des fins professionnelles (un métier avec un revenu lié) de celle à des fins amateurs (une activité dans le cadre du loisir). L'IAA est donc un régime d'indemnités qui sert à couvrir certains frais encourus par l'artiste lors d'une activité artistique amateur.

Autres dossiers

Par l'intermédiaire de la CESSOC et de l'UNIPSO, la FESIJ aura suivi la mise en œuvre des nouvelles dispositions suivantes :

- Le suivi de la loi "**Deal pour l'emploi**" qui prévoit notamment des mesures relatives au temps de travail (délai de communication des horaires à temps partiel variables, semaine de 4 jours, régime hebdomadaire alterné, droit à la déconnexion) et à la formation (plan annuel de formation, droit individuel à la formation) ;
- Le projet d'introduction d'une **cotisation de responsabilisation pour les malades de longue durée** ;
- **Les vacances annuelles en cas d'incapacité de travail** : mise en conformité avec le droit européen ;
- **La suppression du certificat médical** pour un jour d'incapacité de travail ;
- **Le service bancaire de base** pour les entreprises.

Soutien aux membres

Cette deuxième mission de la Fédération s'est développée à mesure du développement de l'équipe. Lorsque la FESJO 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 conseiller·ères 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 FESJO a développé une expertise pointue des législations qui s'appliquent aux employeurs jeunesse et apporte des explications contextualisées grâce à notre suivi des dossiers politiques.

De manière générale, nous travaillons d'une part à un soutien général à l'ensemble des membres, par exemple via l'envoi de newsletters, et d'autre part à un soutien individuel via notre permanence juridique.

LA PERMANENCE JURIDIQUE

533 questions ont été traitées par le duo des juristes en 2023, ce qui représente une augmentation d'une cinquantaine de questions par rapport à 2022.

Nous pouvons donc confirmer la statistique selon laquelle chaque année, de nouveaux employeurs nous contactent. Nous arrivons à créer un lien avec des membres qui ne nous avaient jamais contactés directement par le passé. Il y a encore du travail à faire à ce niveau, tous·tes n'étant pas au courant de l'aide que nous pouvions leur apporter.

Un axe intéressant à développer est l'accompagnement des nouvelles coordinations, surtout vu le fort taux de turnover dans cette fonction.

LA VULGARISATION

La FESJO existe pour défendre et promouvoir mais également pour soutenir, centraliser et informer. Derrière cet accompagnement, l'objectif fondamental de notre mission de soutien aux membres est qu'il·elles puissent passer plus de temps à réaliser leur travail avec les jeunes. C'est pourquoi nous tentons d'expliquer, de manière simple et contextualisée, les différentes démarches et réformes.

Un gros pan de ce travail de vulgarisation en 2023 a à nouveau concerné la réforme APE. Nous avons rédigé plusieurs newsletters 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.

LES OUTILS A DISPOSITION DES MEMBRES

En 2020, un nouveau site internet a vu le jour et depuis 2021, il s'accroît de mois en mois.

Il se compose d'un espace-membre accessible à nos employeurs affiliés.

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.

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%.

En 2023, la newsletter a été enrichie d'une nouvelle section « outils », permettant d'identifier au mieux ces nouvelles fonctionnalités, et la mise à jour générale du site internet a bien été atteinte.

Gouvernance

NOUVELLE REPARTITION DE MISSIONS ENTRE LE BUREAU ET LE CONSEIL D'ADMINISTRATION

Tel que cela a été travaillé depuis 2021, notamment grâce à deux journées de réflexion en 2022, et approuvé lors de la présentation de la modification des statuts à l'occasion de l'Assemblée Générale extraordinaire du 20 octobre 2023, le C.A. délègue désormais certaines missions de gestion nettement définies au Bureau.

Le but de cette nouvelle gouvernance est d'optimiser les instances en leur permettant de garder à cœur et au cœur de leurs missions les questions politiques.

Cette délégation est reprise à l'Article 23 des statuts de la FESoj asbl qui stipule que :

« §1. L'Organe d'administration peut mandater, dans le cadre qu'il aura défini, le Bureau en vue de l'exercice de la gestion politique ainsi que de la gestion administrative de l'ASBL. L'Organe d'administration reste responsable des actes posés, il contrôle l'exécution des pouvoirs concédés et peut à tout moment mettre fin au mandat, ou à une partie du mandat, conféré au Bureau.

§2. La gestion politique de l'association est le pouvoir de coordonner, sur base des lignes directrices décidées par l'Organe d'administration, la représentation politique extérieure de l'association.

Une fois mandaté, le Bureau met en œuvre les décisions politiques de l'Organe d'administration. Il instruit les dossiers et organise les actions, en articulation avec l'équipe, en ce compris notamment :

- préparer les réunions d'instances de la CESSoc et des organes paritaires ;
- définir le mandat des représentants de la FESoj ;
- coordonner les soutiens apportés aux membres ;
- etc.

§3. L'administration de l'ASBL est le pouvoir d'assurer, sur base des lignes directrices décidées par l'Organe d'administration, la gestion interne de l'association.

Une fois mandaté, le Bureau met en œuvre les décisions de gestion de l'Organe d'administration. Il instruit les dossiers et organise les actions, en articulation avec l'équipe, en ce compris notamment :

- préparer les documents budgétaires (comptes, bilan, budget) ;
- gérer les grandes orientations concernant la gestion du personnel (politique salariale, évaluation de la direction, etc.) ;
- valider les dossiers justificatifs (reconnaissance par la FWB, etc.) ;
- etc.

§4. Les décisions liées au recrutement et au licenciement du personnel relèvent de la compétence de l'Organe d'administration. Ce dernier peut décider de déléguer une

procédure de recrutement ou de licenciement, ou une partie de ces procédures, au Bureau. »

EVALUATION DU PROCESSUS DE COTISATION

Auparavant, la FESoj envoyait chaque été à ses membres un formulaire d'identification afin de récolter le nombre de travailleur·euses par association membre, les coordonnées de l'association, le nom des suppléant·es, ou encore l'adresse du siège social. Sur base de ces informations, les montants de la cotisation étaient calculés et communiqués aux associations membres. Cependant, cette procédure s'est avérée assez longue et fastidieuse, ce qui expliquait que les factures de cotisation étaient envoyées en fin d'année civile.

Depuis la fin de l'année 2023, l'équipe de la FESoj réfléchit à un nouveau processus optimisé afin de ne pas ajouter une charge administrative aux associations membres. Affaire à suivre...

Perspectives 2024

DOSSIERS POLITIQUES

Election 2024

Mémoire et revendications

Suivi constitution des nouveaux exécutifs et déclarations de politique générale

Accord non marchand FWB

- Budget FWB et application du volet 2025 du dernier accord
- Prémisses d'une négociation d'un nouvel accord

Décret sur l'emploi socioculturel

- Modalités de mise en œuvre du nouveau système de globalisation

SICE

- Evaluation et amélioration de SICE 2.0

APE

- Poursuite des modalités de mise en œuvre de la réforme (monitoring des procédures de contrôle)
- Alignement de l'indexation sur l'indice santé

ACS

- Suivi suppression des ACS d'insertion
- Monitoring éventuelle réforme ACS

Maribel

- Majoration dotation : augmentation plafond de subvention et création d'emplois

Fonds 4S

- Evaluation intermédiaire du plan d'action 2023-2025

SERVICES AUX MEMBRES

- Considérant le changement de Direction, le service aux membres devra suivre ses actions habituelles.
- La poursuite du déploiement des services devra faire l'objet d'un nouveau plan d'actions concerté pour la période 2025-2026.

GOUVERNANCE

L'année 2024 de la FESJ rimera avec tournant. Effectivement, une nouvelle Direction accompagnée d'une nouvelle Présidence donnera un nouvel élan à la base solide préexistante.

La FESJ devra procéder au dépôt du dossier de renouvellement de reconnaissance en tant que groupement sectoriel par la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Le Bureau et l'Organe d'administration auront à mettre en œuvre la nouvelle répartition des missions convenues lors de l'AG d'octobre 2023