

14 JUIN 2024



RAPPORT D'ACTIVITÉS 2023

PRÉSENTÉ À

l'Assemblée Générale

PAR

Monsieur Carlos Crespo, Directeur

TABLES DES MATIERES

Introduction	4
Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation	5
Missions.....	5
Composition.....	6
Valeurs.....	8
Travail dans les instances de l'APEF durant l'année 2023.....	8
Fonds sociaux	10
1. Fonds Maribel social 318.01.....	11
2. Fonds Mirabel social 319.02.....	11
2. Fonds Maribel social 327.02.....	12
3. Fonds Maribel social 327.03.....	13
4. Fonds Maribel social 329.02.....	14
5. Fonds Maribel social 332.....	15
6. Fonds social de formation 304.....	16
7. Fonds social de formation ISAJH 319.02.....	19
8. Fonds social de formation 4S 329.02.....	20
9. Fonds social de formation ASSS 332.....	22
10. Fonds social de formation MAE 332.....	23
Fin de carrière	24
11. Aides familiales et aides senior 318.01.....	25
12. Fonds BEC 319.02.....	27
13. Fonds Old Timer 319.02.....	27
14. Fonds de sécurité d'existence 327.02 ETA Cocof.....	29
16. Fonds de sécurité d'existence 327.03 ETA RW.....	33
17. Asbl Old Timer - Plan Tandem 332.....	37
Projets	38
1. Bilan de Compétences.....	39
2. Catalogue FormAction.....	39
3. Competentia & Parcours Professionnel.....	40
4. Mon Carnet de Bord & Notre Plan de Formation.....	41
5. Prévention des Risques Psychosociaux.....	43
6. Tutorats.org.....	44
Conclusion	45

INTRODUCTION

L'année 2023 a été celle des 20 ans de l'APEF : cet anniversaire a été commémoré en fin d'année à Namur ; au-delà de l'événement festif, une réflexion a été menée durant douze mois sur l'identité historique, les finalités actuelles mais aussi les priorités futures ; des rencontres ont été organisées avec des membres fondateurs de l'institution ainsi qu'avec des travailleuses qui font partie du personnel de l'APEF depuis sa création ; l'idée était de saisir pleinement les objectifs qui avaient présidés à la création de l'APEF et de comprendre s'ils étaient encore bien rencontrés aujourd'hui ; des échanges ont également eu lieu par en vue d'analyser au mieux l'évolution de l'APEF, de ses services, de ses fonds et de leurs besoins.

Pour reprendre l'expression d'une administratrice, lors de la fondation de l'APEF, il y a une certaine « chimie paritaire » qui a opéré : l'importance de la concertation sociale comme moteur de réalisations concrètes au bénéfice des travailleuses et des travailleurs a été rappelée lors de différentes réunions de travail organisées en marge du Conseil d'Administration de l'APEF ; il a été également relevé que, contrairement à ce qui se passe dans d'autres espaces de concertation sociale, les discussions au niveau de l'APEF et des fonds qui la constituent débouchent le plus souvent sur des accords ; la préoccupation de recherche d'équilibres porteurs aux niveaux sectoriel et intersectoriel est généralement partagée dans les Instances. Cela a été rappelé à l'occasion de la commémoration : les partenaires sociaux ont pu, dans la foulée de cet événement, construire ensemble une vision paritaire pour les années 2024 à 2027.

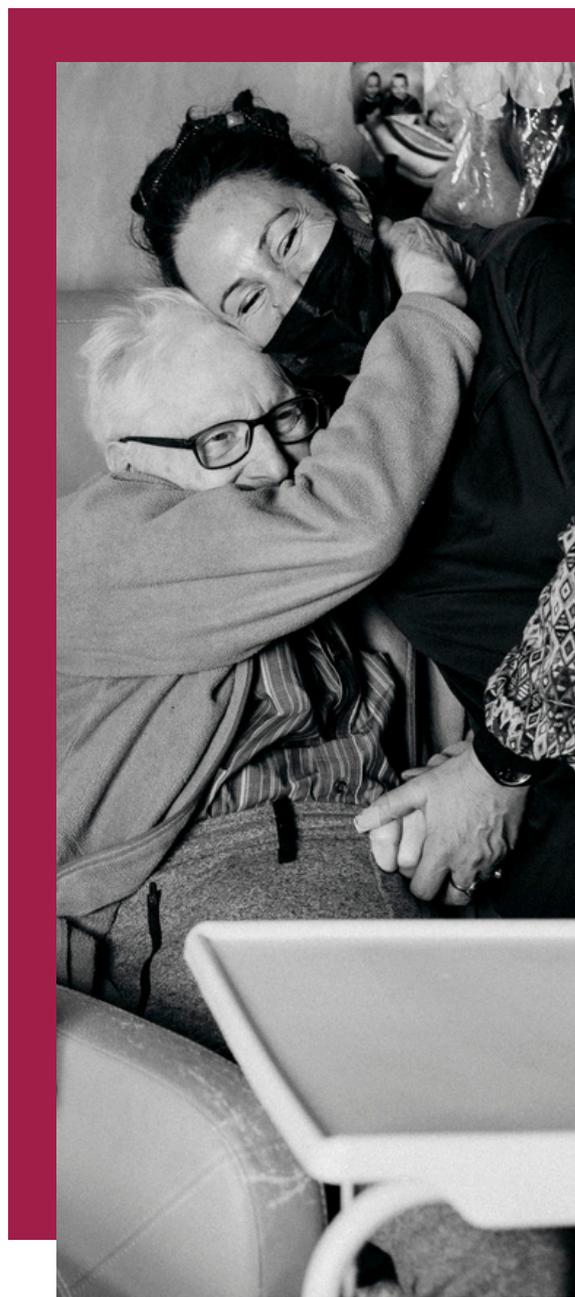
La réflexion s'est inscrite dans un contexte particulier au niveau de l'APEF : après un début de décennie marquée par les restrictions liées au Covid et les difficultés financières liées à la gestion antérieure de l'ASBL, le temps était venu pour l'institution de se redéployer et de se projeter vers l'avenir : le document relatif à la vision stratégique de l'APEF a été publiquement présenté le 14 décembre dernier à l'occasion de l'événement commémoratif des 20 ans de l'APEF. L'objectif de pouvoir faire aboutir une réflexion paritaire proactive et prospective dans la foulée de l'anniversaire de l'APEF a été atteint bien que sort n'ait pas épargné l'APEF en cette année 2023. En effet, le 16 octobre, un attentat meurtrier a été commis sous les bureaux de l'APEF. Des dispositions ont été prises pour accompagner le personnel dans son retour sur le lieu de travail après ce tragique événement. Cette journée funeste ou une personne est tombée sous les balles d'un fanatique dans le hall d'entrée du bâtiments « EOLIS » restera à jamais dans les mémoires de toutes et tous.

Ce sont les fonds qui ont construit l'APEF, il y a deux décennies, cela a été rappelé à maintes reprises à l'occasion des échanges qui ont permis de faire émerger la vision stratégique : il a été convenu au terme des discussions, qu'ils seront étroitement associés à l'élaboration du plan d'actions 2024-2027 et de son opérationnalisation. Dans le présent rapport, il sera également fait brièvement état des actions des fonds durant l'année 2023. Certains fonds sont parties-prenantes de projets transversaux intersectoriels dont les actions seront également mentionnées dans les lignes qui suivent.

ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Missions

1. Regrouper les organisations d'employeurs et de travailleur·euse·s siégeant dans les fonds de Sécurité d'Existence du secteur non marchand francophone et germanophone, afin de coordonner et d'amplifier leurs actions dans les domaines de la formation, de la création d'emplois et de l'aménagement de carrière.
2. Garantir la gestion opérationnelle, la viabilité financière et la qualité des activités des fonds dans leur ensemble et secteur par secteur, ainsi que le respect des conventions entre l'APEF et chaque fonds.
3. Centrer le travail des Comités de Gestion des fonds sur la dimension politique des missions de fonds telles que confiées par les commissions paritaires au niveau sectoriel.
4. Valoriser l'impact du secteur non marchand au sein du monde dans lequel il se développe.
5. Intégrer dans une démarche commune les attentes légitimes des fonds au niveau de leur objet social et les souhaits émergeant de l'ensemble des organisations et des travailleur·euse·s du secteur non marchand.
6. L'APEF offre également des services transversaux : Competentia & Parcours Professionnel, le catalogue FormAction, le site web Lenonmarchand.be, Tutorats.org, Bilan de Compétences.



COMPOSITION

L'APEF est dirigée par un Conseil d'Administration paritaire, composé de représentant·e·s des organisations patronales et syndicales des différents secteurs du non marchand. Elle regroupe des fonds de sécurité d'existence qui sont actifs dans les domaines et secteurs suivants :

Maribel : Créer de l'emploi

- Fonds Maribel social pour les Etablissements et Services de santé – SCP 332.02
- Chambre des Milieux d'Accueil de l'Enfance – SCP 332.00.10
- Fonds sectoriel Maribel « RW-RB-CG » des Aides familiales et Aides seniors – SCP 318.01
- Fonds Maribel des Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement – SCP 319.02
- Fonds Maribel social pour les ETA bruxelloises, subsidiées par la Cocof – SCP 327.02
- Fonds Maribel social du secteur socioculturel des Communautés française, germanophone et de la Région Wallonne – SCP 329.02
- Fonds Maribel social pour les ETA wallonnes – SCP 327.03

Groupes à risques : Stimuler et financer de la formation ou des projets particuliers

- Fonds social pour le secteur des Milieux d'Accueil de l'Enfance – CP 332
- Fonds social pour le secteur de l'Aide sociale et des Soins de santé – CP 332
- Fonds social des Institutions et Services d'aide aux jeunes et aux handicapé·e·s – SCP 319.02
- Fonds social du secteur socioculturel et sportif – SCP 329.02 et 329.03
- Fonds social des Arts du spectacle – CP 304

Fin de carrière : Aménager les fins de carrière et octroyer des avantages sociaux

- Fonds social du secteur des Aides familiales et des Aides seniors – SCP 318.01
- Fonds Old Timer – SCP 319.02
- Fonds BEC – SCP 319.02
- Fonds de sécurité d'existence des ETA – SCP 327.02
- ASBL Old Timer et Plan Tandem Milieux d'accueil d'enfants – CP 332

Actions communes

- Bilan de compétences
- Catalogue FormAction
- Competentia et Parcours Professionnel
- Lenonmarchand.be
- Prévention des risques psychosociaux intersectoriel et secteurs ETA
- Tutorats.org



Assemblée Générale

Conseil d'Administration :
Présidente : Nathalie LIONNET (banc syndical)
Vice-Président : Paul FOURNY (banc patronal)

Direction : Carlos CRESPO
Assistante de direction : Sara BIELAKOFF

MARIBEL	GRUPE A RISQUES	ACTIONS COMMUNES	FIN DE CARRIERE
Mirabel- Etablissements et services d'éducation et d'hébergement 319.02 Co-responsables : Béatrice CHANDELON/Carole-Anne LEFEVER Collaboratrices : Sylvie VANDEGEEERDE, Katia BUBBE	Fonds de formation ISAJH Institutions et Services d'Aide aux Jeunes et aux Handicapés 319.02 Responsable : Laurence COULON Collaboratrice : Katia BUBBE	Convention RW-APEF/FeBi Chargé de projet "Coordination de convention spécifique Forem" : Ilyas HAMZI	Fonds Old Timer- Etablissements et services d'éducation et d'hébergement 319.02 Responsable : Nicolas DIMITRIADIS Collaboratrice : Catherine MICHIELS
Milieux d'accueil d'enfants - Aide sociale et soins de santé 332 Responsable : David FRANCO Collaborateur : Rachid ZARIOHE	Fonds MAE - Milieux d'accueil d'enfants - 332 Fonds ASSS - Aide sociale et soins de santé -332 Responsable : François WILLEMOT Chargée de projets : Mina HARRAZ Collaborateur : Abdelkader TALBI	Catalogue FormAction Responsable : Laurence COULON Collaboratrices : Christel LEFFEBVRE, Vinciane VINCOX (E&S&S)	Milieux d'accueil d'enfants Plan Tandem 332 Responsable : Ilyas HAMZI Chargée de projet : Sophie DELAITTE Collaboratrice : Rannet INDUMBU
Aides familiales et aides seniors 318.01 Responsable : David FRANCO Collaboratrice : Sylvie RONVAL	Fonds 4S formation socioculturel et sportif 329.02 et 03 Responsable : Julien MOUTON Chargée de projet : Loubna MAGHOUTI Collaboratrices : Carmen RODRIGUEZ Y GARCIA Ambre OLIVARIUS, Tess ALVES DE SOUZA	Competentia & Parcours Professionnel Chargées de projet : Manon LESOILE, Adèle DUPOINT, Sabine RENTEUX, Claire SANSON	Aides familiales et aides seniors 318.01 Responsable : Nicolas DIMITRIADIS Collaboratrices : Nadia AHAJJAM, Natacha CASTANO GARCIA
Secteur socioculturel 329.02 Responsables : Jessica FASTENAKAL Collaboratrices : Christelle NSINGI/Quentin RAVET	Fonds de formation arts du spectacle 304 Responsable : Marc DENISTY	Bilan de Compétences Responsable : François WILLEMOT Chargée de projets : Mina HARRAZ Collaboratrice : Renata POLETTO	Fonds Bruxellois d'Embauche Compensatoire BEC 319.02 Responsable : Ilyas HAMZI Chargée de projet : Sophie DELAITTE Collaboratrice : Rannet INDUMBU
Entreprises de Travail Adapté Cocof 327.02 Responsable : Béatrice CHANDELON Collaborateur : Rachid ZARIOHE		Tutorats.org Responsable : Carlos CRESPO Chargée de projet : Mathilde WOESTYN	Entreprises de Travail Adapté bruxelloises 327.02 Responsable : Béatrice CHANDELON Collaboratrice : Nadia AHAJJAM
Entreprises de Travail Adapté - région wallonne 327.03 Responsable : Béatrice CHANDELON	Carnet de bord MAE - ONE Chargé-e-s de projet : François-David FRESCHI, Claire FECHÉUX, Christine BAUDECHON		Entreprises de Travail Adapté - région wallonne 327.03 Responsable : Béatrice CHANDELON Collaboratrices : Nadia AHAJJAM, Natacha CASTANO GARCIA
	Projet RPS Responsable : François WILLEMOT Collaboratrice : Chloé MEROUA		

VALEURS

Solidarité

Elle est à la base d'une mutualisation entre les fonds qui constituent l'APEF et les différentes ASBL composant l'entité technique (AFOSOC) ; elle s'incarne aussi dans l'esprit d'équipe qui fédère les travailleur·euse·s de notre association et dans une politique de ressources humaines ouverte à la diversité.

Gestion paritaire

Elle garantit la prise en compte équilibrée et sans parti-pris des intérêts de l'ensemble des acteur·rice·s et elle donne une dimension spécifique à nos actions.

Transparence

L'APEF entend, de manière proactive, aider les fonds membres à améliorer les conditions de travail de celles et ceux qui contribuent à rendre meilleure la vie de beaucoup d'autres.

Elle est une condition de gouvernance dans les processus de gestion et de décision au sein des fonds ; cela suppose une politique de transfert d'information vers le personnel notamment en ce qui concerne les enjeux de l'ASBL.

TRAVAIL DANS LES INSTANCES DE L'APEF DURANT L'ANNÉE 2023

Vision stratégique

Comme évoqué dans l'introduction de ce rapport, il y a eu tout au long de l'année une mobilisation conséquente des membres du CA dans le cadre de l'élaboration de la vision stratégique de l'APEF pour les quatre années à venir : différentes séances de travail ont été organisées avec l'accompagnement précieux de l'ASBL Happy Team en vue de dégager des orientations communes aux partenaires sociaux siégeant dans les instances de l'APEF.

Métiers en pénurie

La question des métiers en pénurie dans différents secteurs de l'APEF a fait l'objet de plusieurs débats au Conseil d'Administration de l'APEF : à ce sujet, une note approuvée en mai 2023 prévoit que l'APEF aille chercher des moyens auprès de différents pouvoirs publics en vue de se mettre en soutien pour l'élaboration par les partenaires sociaux de diagnostics paritaires sectoriels sur la question et contribuer à renforcer l'attractivité des différents secteurs.

Communication de l'APEF

Une réflexion a également été menée sur l'importance d'optimiser la communication de l'APEF : en vue d'y parvenir, un poste de chargé·e de communication a été créé au niveau de l'APEF ; un budget a par ailleurs été dégagé pour la refonte du site et l'actualisation de la charte graphique de l'APEF.

Fin de la trajectoire budgétaire décidée par l'AG de septembre 2023

A l'Assemblée Générale de juin 2023, les comptes 2022 ont été approuvés ; c'était la dernière année d'application de la trajectoire budgétaire de l'APEF décidée en septembre 2020 pour les années 2021, 2022 et 2023, et l'objectif de redressement financier a largement été atteint : de 350.000 euros de déficit cumulé, l'APEF est passée à un résultat positif cumulé de plus de 130.000 euros, les comptes de l'APEF sont désormais assainis.

Enjeux communs aux différents fonds Maribel de l'APEF

L'optimisation de la qualité du service offert par l'APEF à ses différents fonds Maribel a été abordée au CA de l'APEF : il semble qu'il y a une certaine tendance à travailler en «silos»; s'il est bien évidemment nécessaire de s'adapter aux spécificités des secteurs, il convient d'essayer d'identifier des besoins communs notamment par rapport à la gestion d'outils communs comme le Marbitool. Dans cette optique, il importe que les échanges de bonnes pratiques et la circulation d'informations entre les fonds soient davantage encouragés par l'APEF. Dans une optique de réappropriation des enjeux communs aux fonds Maribel par les partenaires sociaux, une note explicative de l'impact de la récente prise en compte des emplois APE dans le calcul de la dotation Maribel a été élaborée par le Directeur de l'APEF.

FONDS SOCIAUX



1. FONDS MARIBEL SOCIAL 318.01

Secteur des Aides Familiales et Aides Seniors

Le fonds finance des emplois aux institutions faisant partie de la CP concernée ; le financement consiste en un plafond d'intervention destiné à couvrir tout ou partie du coût salarial des travailleur·euse·s concerné·e·s, suivant les fonctions déterminées lors de l'attribution des postes.

Réalisations en 2023

En 2023, les différents plafonds ont pu être augmentés de manière one-shot, toujours pour pallier aux indexations passées.

Enjeux pour 2024

Le Comité de Gestion travaille toujours sur une augmentation pérenne des plafonds, en parallèle avec la création de nouveaux postes, notamment grâce aux nouveaux moyens reçus suite à l'entrée des anciens « APE » dans le système.

2. FONDS MIRABEL SOCIAL 319.02

Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région Wallonne et de la Communauté germanophone.

Effectifs occupés pour la gestion : **2 Equivalents Temps Plein**

Versement d'une aide financière pour des emplois supplémentaires octroyés par le fonds selon des critères déterminés.

Moyens financiers :

dotation Maribel Social = **42.555.296,44 €**

dotation Maribel Fiscal = **9.036.942,55 €**

subvention supplémentaire de l'AAJ pour les postes « cadres » = **346.000 €** soit **51.938.238,99 €**

Nombre d'Asbl qui bénéficient du Maribel social : **524**

Nombre d'ETP attribué : **928 ETP**

Nombre d'ETP réalisé : **887 ETP** – soit **95,58 %**

Le montant de l'aide financière versée par le fonds aux employeurs concernés correspond à un forfait personnalisé.

Ce forfait tient compte du barème indexé de la fonction attribuée, de l'ancienneté Maribel, du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et des charges patronales.

Coût de ces emplois en 2023 = **53.415.709,75 €**

Réalisations en 2023

Nous avons amélioré l'outil de gestion et finalisé la mise en place d'un module extranet. Prenant en charge les nombreuses indexations, nous n'avons pas pu octroyer de nouveaux emplois. La priorité étant toujours de pérenniser les emplois existants. Le document de travail a été repensé, afin de le rendre plus didactique.

Perspectives 2024

- Amélioration des outils de gestion.
- Réflexion sur une nouvelle méthode de financement de postes Maribel existants et sur des critères d'attributions éventuels.

3. FONDS MARIBEL SOCIAL 327.02

Entreprises de Travail Adapté subsidiées par la CoCoF

Effectif occupé pour la gestion : 0,15 Equivalent Temps Plein

Réalisations en 2023

Nous avons amélioré l'outil de gestion et finalisé la mise en place d'un module extranet.

Au niveau de la création d'emploi, 12 entreprises ont bénéficié du Maribel social pour la création d'emploi, 61,35 ETP ont été attribués, 51,98 ETP ont été réalisés et ces emplois ont coûté 1.578.478,74 €.

Au niveau du Revenu Mensuel Minimum Garanti, 12 entreprises ont bénéficié du Maribel social pour le RMMG et le coût des avances s'est élevé à 1.944.494,43 € (calculé sur ODP 2021).

Au niveau des moyens financiers, la dotation Maribel social s'est élevée à 3.475.262,80 €. Nous avons dû reprendre une partie de la réserve Corona, soit un montant de 105.000,00 €, afin de compenser la dotation reçue de l'ONSS.

Enjeux pour 2024

- Amélioration des outils de gestion.
- Attention aux conséquences de la restructuration chez Manufast, sur le nombre de personnes ouvrant droit et donc sur le montant des dotations à recevoir.

4. FONDS MARIBEL SOCIAL 327.03

Entreprises de Travail Adapté de la Région Wallonne et de la Communauté germanophone
Effectif occupé pour la gestion : 0,50 Equivalent Temps Plein

Réalisations en 2023

Nous avons amélioré l'outil de gestion et finalisé la mise en place d'un module extranet.

Au niveau de la création d'emploi, 53 entreprises ont bénéficié du Maribel social pour la création d'emploi, 339 ETP ont été attribués, 308 ETP ont été réalisés soit 91% et ces emplois ont coûté 7.549.678,65 €.

Au niveau du RMMG, 53 entreprises ont bénéficié du Maribel social pour le RMMG et le coût des avances s'est élevé à 9.269.757,55 € (calculé sur ODP 2021).

Au niveau des moyens financiers, la dotation Maribel social s'est élevée à 16.530.545,36 €. Nous avons dû reprendre une partie de la réserve Corona, soit un montant de 567.103,25 €, afin de compenser la dotation reçue de l'ONSS.

Enjeux pour 2024

- Amélioration des outils de gestion.
- Réflexion sur la création de postes « Ergonome ».

5. FONDS MARIBEL SOCIAL 329.02

Secteur Socioculturel des Communautés Française, Germanophone et de la Région Wallonne

Du point de vue du type d'activité

Les centres culturels, les bibliothèques, ludothèques et médiathèques, les associations et clubs sportifs, les associations de radiodiffusion et/ou télévision non commerciales, les initiatives de développement communautaire, les organisations d'éducation populaire, de travail socioculturel et d'éducation permanente, les organisations de protection de l'environnement, les organisations et mouvements de jeunesse, les centres et maisons de jeunes, les organisations de formation professionnelle et de recyclage, les organisations touristiques non commerciales, les organisations de coopération au développement, les organisations pour la promotion d'une conception idéologique, les musées et services éducatifs, les associations des arts plastiques et littéraires et les organisations encadrant ou soutenant ceux et celles mentionnés ci-dessus.

Service offert par le fonds

Le fonds Maribel Social a pour objectifs de créer des emplois supplémentaires, de diminuer la pénibilité du travail ainsi que d'améliorer la qualité des services via des emplois à durée indéterminée.

La subvention Maribel Social est un subside à l'emploi plafonné à 43 837€ par an par ETP à partir du 1er janvier 2023. La subvention est versée sous forme d'une avance par trimestre, avant la fin du premier mois du trimestre concerné. Le montant de cette avance fait l'objet d'un calcul sur base notamment de l'attribution du poste et des documents que l'employeur a l'obligation d'envoyer au Fonds Maribel. Le Fonds procède annuellement au décompte de la subvention qui est effectivement due sur base des déclarations DMFA et des données transmises au fonds.

Réalisations en 2023

Le « Document de travail et règlement administratif » a été mis à jour, tant au niveau du contenu que de la mise en page. Les procédures ont été retravaillées et renforcées pour optimiser le suivi des dossiers par l'équipe et une facilitation administrative pour les institutions qui bénéficient de nos services. Le Fonds a permis de financer 843.88 ETP en 2023, pour 771 institutions du secteur, qui en compte 4400 au total.

Le coût du financement de l'emploi s'élève à 34 326 922.25€ en 2023.

Enjeux pour 2024

Le fonds lance un appel à candidature en 2024 pour la création de 360 mi-temps. L'objectif principal sera de poursuivre nos différentes initiatives en vue de diminuer la charge administrative de nos institutions, de moderniser nos supports de communication et de renforcer, toujours plus, nos contacts avec les institutions bénéficiaires.

6. FONDS MARIBEL SOCIAL 332

SCP 332.00.10 Secteurs Milieux d'Accueil d'Enfants & Aide Sociale et Soins de Santé
SCP 332.00.20 Aide Sociale et Soins de Santé

Le fonds finance des emplois, en général attribués par mi-temps, aux institutions faisant partie de la sous-commission paritaire concernée ; le financement consiste en un plafond d'intervention destiné à couvrir tout ou partie du coût salarial des travailleur·euse·s concerné·e·s, suivant les fonctions déterminées lors de l'attribution des postes.

Réalisations en 2023

En 2023, les plafonds respectifs des 2 Chambres (MAE & ASSS) ont pu être augmentés de 1.000,00€ par ETP. Il n'y a pas eu d'attribution de nouveaux postes.

Enjeux pour 2024

Compte tenu de la forte augmentation des dotations prévue en 2024 suite à l'arrivée des cotisations APE, le Comité de Gestion a pour ambition de relever les plafonds de manière significative, afin de pallier les nombreuses indexations et pour permettre de stabiliser les emplois Maribel existants. Une partie de cette augmentation sera donc affectée à une rehausse des plafonds, mais également à la création de nouveaux emplois. La proportion entre augmentation du plafond et création d'emplois fait l'objet de discussions en Comité de Gestion, et ce pour les 2 chambres MAE & ASSS.

7. FONDS SOCIAL DE FORMATION 304

Le fonds de Sécurité d'Existence de la Commission paritaire 304 francophone est celui du secteur des arts de la scène ou arts du spectacle ou encore du spectacle vivant : le théâtre sous toutes ses formes, la danse, le cirque, les musiques anciennes ou actuelles, le conte, les arts de la rue... toute forme de création, mêlant éventuellement plusieurs de ces disciplines ou d'autres encore, et qui se donne à voir à un public, qu'il soit jeune, adulte ou mixte.

Usuellement nommé « Fonds 304 », il s'adresse aux trois métiers du secteur : artistes, technicien·ne·s, travailleur·euse·s administratif·ve·s. Il concerne également les différentes formes d'emploi pratiquées dans le secteur : le salariat en CDD ou CDI mais aussi l'intermittence, une spécificité qui touche de nombreuses personnes du secteur, lesquelles doivent faire état de 30 journées de prestations au bénéfice d'un ou plusieurs employeur(s) de la CP304 au cours des 24 derniers mois pour être bénéficiaires du Fonds.

Le secteur représente quelque 11.000 travailleur·euse·s pour plus de 600 structures employeuses. L'occupation moyenne est 1/3 ETP : c'est-à-dire qu'on y est généralement occupé·e à temps plein, mais un jour sur trois.

Services offerts par le fonds

Le fonds est essentiellement actif dans le domaine du soutien à la formation : la formation proprement dite, les accompagnements individuels ou collectifs. Il sélectionne chaque formation qui donne accès à son soutien. Elles proviennent dans un premier cercle des fédérations professionnelles du secteur, suite à un appel à projets annuel (formations sectorielles), de tout opérateur candidat, même étranger, dans un second temps (formations spécialisées), d'une sélection du catalogue Formaction (formations générales) enfin. Toute l'offre est présentée sur le site du Fonds www.fonds304.be où chaque formation a sa page. Le fonds est également devenu lui-même opérateur de formation.

Le fonds a également vocation à devenir une borne d'information pour les travailleur·euse·s du secteur. On y trouve déjà, sur le modèle de www.lenonmarchand.be, une étude sur l'emploi sectoriel et de nombreuses informations sur la réforme du statut du travail des arts. Il a contribué également (notamment financièrement) à l'émergence d'une plateforme de gestion administrative des documents sociaux et d'aide aux droits sociaux à l'attention des intermittent·e·s : www.dockers.io.

Le fonds 304 s'inscrit également dans les actions transversales de l'Apef suivantes : prévention des Risques Psychosociaux (auparavant prévention primaire du burn out), Bilan de Compétences, Competentia.

Réalisation en 2023

Première année entièrement à l'abri des effets du covid, 2023 est donc un exercice de référence pour le fonds qui a démarré ses actions fin 2019. Le nombre de travailleur·euse·s bénéficiaires du soutien du fonds représente pour cette année 330% de ce qu'il était en 2022. Cela est bien sûr dû en partie à l'augmentation du nombre de formations ouvrant la possibilité d'être soutenu·e par le fonds mais également aux formations mises en place par le fonds lui-même, sur les questions de genre mais surtout en lien avec la réforme du statut du travail des arts (5 séances). Cette thématique aux enjeux sectoriels forts a fait l'objet de la mise en ligne par le fonds de différents documents mais aussi de 8 vidéos qui ensemble ont récolté plus de 4000 vues.

Le fonds continue à résorber son déficit de reconnaissance et a encore en 2023 complété sa panoplie de communication avec sa newsletter (10 éditions). Celle-ci se rajoute donc à son site internet avec une vidéo de présentation, sa page facebook (500 followers), sa chaîne youtube, sans que cela n'amenuise la communication de proximité avec les prestataires ou les bénéficiaires (potentiel·le·s) et une notion de service particulièrement aiguisé.

En 2023, le Comité de Gestion du fonds a entamé un dispositif d'évaluation (devant aboutir à un nouveau plan d'action) par une mise au vert brillamment animée par l'équipe Competentia. Cette mise au vert a aussi été l'occasion de remercier Emmanuël Bonami (Président) et Stéphane Piron (Secrétaire), appelés vers d'autres rivages, pour leur engagement constant au bénéfice du fonds et du secteur.

Dans la foulée de cette mise au vert, le Comité de gestion a élaboré son nouveau ROI.

Enjeux pour 2024

Le Comité de Gestion du fonds 304 souhaite se doter d'un nouveau plan d'action à l'automne. Pour ce faire, il entreprend un accompagnement de son Bureau par un opérateur externe à l'APEF. De nouvelles priorités s'en trouveront dégagées, tenant compte des moyens financiers et humains limités du Fonds (1 ETP – 200.000€ de recettes ONSS) au regard des frais de fonctionnement que son inscription au sein de l'APEF génère.

Très en prise avec les questions d'inclusivité et de genres, le fonds souhaite également mobiliser une partie de ses moyens pour outiller la lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles et plus largement prévenir les risques psychosociaux. Grâce au projet de l'APEF, il entend mener une analyse sectorielle des RPS via un questionnaire en ligne adapté aux réalités du secteur des arts de la scène. Le challenge sera de pouvoir récolter la parole des intermittent·e·s, dont le statut d'isolé·e·s en fait des sujets particulièrement fragiles, et difficiles à toucher.

Autre enjeu de taille, celui de la mutation du métier de technicien·ne. Dès 2023, le fonds a développé une réflexion sur les difficultés liées à ce métier, sans lequel tout l'écosystème culturel serait menacé. « Métier en pénurie » depuis la covid, victime d'une image peu valorisante (métier généré, horaires difficiles, salaires modestes, risques en matière de sécurité), il nécessite de surcroît aujourd'hui un effort en matière de formation en lien avec l'implémentation de la nouvelle technologie de la LED. Le fonds, avec l'appui de l'APEF, a élaboré avec de nombreux partenaires un projet d'envergure, lequel a été adressé au SPW dans le cadre de l'appel à projets STEAM de la Ministre Morreale. De l'obtention, aléatoire, d'une subvention dépendra bien entendu l'ampleur de ce qui pourra être mis en œuvre.

En 2024, le fonds suivra également de près l'entrée en vigueur de la Commission du travail des arts (1/1/2024), et son rôle dans l'octroi du « statut ». Il entend à nouveau être une borne d'information incontournable, et si le besoin est établi, proposera à nouveau séances et vidéos d'information.

Enfin, le fonds envisage d'accorder un nouvel apport financier à Dockers, la plateforme de gestion administrative des documents sociaux à l'attention des travailleur·euse·s des secteurs artistiques dont il est le premier soutien et partenaire. Celle-ci n'a en effet pas encore trouvé des moyens structurels de nature à assurer sa pérennité. Elle a par contre prouvé son utilité auprès de centaines de travailleur·euse·s, le fonds s'engageant à rassembler autour de ce projet de nouveaux partenaires.

11. FONDS SOCIAL DE FORMATION ISAJH 319

Aide aux personnes handicapées, aux jeunes, aux familles et aux adultes et s'adressant aux personnes travaillant dans les services d'éducation, d'accueil et d'hébergement au sein des Communautés française et germanophone, de la CoCoF et de la Région Wallonne.

CP 319.02 – 886 employeurs – 28.817 travailleur·euse·s (chiffres www.lenonmarchand.be)

Le fonds propose depuis janvier 2023 un plan d'actions triennal qui couvre la période 2023-2025.

Ce plan permet aux institutions du secteur d'introduire des demandes de financement pour :

- L'accompagnement à la mise en place d'un plan de formation
- Le financement d'actions collectives : formation, supervision...
- L'accompagnement en lien avec le bien-être au travail

Afin de permettre une répartition juste des moyens entre les institutions, un Budget Maximum Autorisé leur est attribué, leurs demandes sont déduites de ce budget.

Enjeux pour 2024

- En réaction à la loi du 3 octobre 2022 – Deal Emploi, le Comité de Gestion souhaite travailler sur le monitoring des métiers en pénurie et la problématique actuelle dans le secteur liée au recrutement.
- Il est prévu d'organiser des moments d'échanges entre les différents fonds liés à la CP319.02 (Maribel, Old Timer, Bec, Fonds ISAJH) afin d'identifier les difficultés et de réfléchir à des pistes d'action pour attirer et maintenir les travailleur·euse·s dans le secteur.

10. FONDS SOCIAL DE FORMATION 4S 329

Secteur socioculturel et sportif pour les SCP 329.02 et 329.03
Soit 3.954 asbl et 27.491 travailleur·euse·s (données 2019 issues du site www.lenonmarchand.be)

Soutien à la formation

	Action "clé sur porte"	Action "sur mesure"	Catalogues conventionnés	Catalogue FormAction
Nombre de formations ou accompagnements soutenus	2.142	502	349	1.143
Montants octroyés	633.000 €	846.000 €	53.000 €	178.000 €
Nombre d'heures de formation soutenues	45.637 heures	11.430 heures	1.779 heures	21.159 heures
Nombre de participant·e·s uniques	4.835	4.146	411	1.289

Soutien à la mise en place d'une politique et/ou d'un plan de formation

En 2023, 15 asbl ont bénéficié d'un accompagnement d'équipe portant sur la mise en place d'une politique concertée de formation (pour un montant total de 46.200 €). Ces accompagnements sont mis en place par des opérateurs conventionnés par le fonds. Des séances de sensibilisation et des ateliers d'échanges de pratiques ont également été organisés (en présentiel dans chaque région du territoire et en distanciel).

Intervention dans le cadre de l'outplacement

Dans certains cas de figure, l'employeur a l'obligation de proposer un outplacement à un membre de son personnel qu'il licencie (ou dont le contrat est rompu pour force majeure médicale). En 2022, 171 demandes d'intervention ont été soumises au fonds, pour un montant total d'environ 300.000 €.

Réalisations en 2023

- Par rapport à 2022, on note une augmentation du nombre de formations soutenues via les actions « clé sur porte » (+31%) et « sur mesure » (+10%)
- Le plan d'action 2023-2025 est mis sur les rails pour une nouvelle période de 3 ans.
- Le 8 décembre 2022, le fonds a organisé une journée visant à marquer ses 25 ans d'existence (la CCT instituant le Fonds ayant été signée en 1997). Environ 150 personnes étaient présentes à la Marlagne pour une journée de conférences et d'ateliers.

Enjeux pour 2024

2024 sera marquée par la mise en place d'un nouveau marché public relatif à l'outplacement. Celui-ci entrainera de nouvelles collaborations avec différents opérateurs.

8. FONDS SOCIAL DE FORMATION ASSS 332

Centres de service social, de santé mentale, d'aide aux justiciables, de planning familial, de prévention et d'éducation à la santé, de lutte contre la toxicomanie, équipes SOS enfants... Près de 5.000 personnes et 400 employeurs sont concerné·e·s

Gestion des demandes de financement concernant la formation, le bien-être au travail et le tutorat. Accès à des projets transversaux : Bilan de compétences, Catalogue FormAction, Competentia, Parcours Professionnel, Prévention des Risques Psychosociaux, Tutorats.org

Réalisations en 2023

- 1 Bourse Bien-être octroyée pour une analyse des Risques et prolongation de 2 Embauches conseil en prévention
- 67 bourses octroyées pour des formations et des supervisions sur site
- Poursuite de 2 recherches-action sur le tutorat et l'insertion des jeunes : un accompagnement dans l'expérimentation d'une Boite à outils de tutorat d'intégration (CeRSO), et sur l'alternance au service du secteur non marchand (Le Grain)
- 25 soutiens financiers pour rembourser les frais d'inscription à une formation
- Mise en œuvre d'un diagnostic paritaire sur les besoins du secteur et les initiatives à prendre par le fonds dans le cadre du plan d'action 2024-2027

Enjeux pour 2024

- Réalisation d'une enquête sectorielle concernant les risques psychosociaux
- Diffusion des recherches-action concernant le tutorat et l'insertion des jeunes
- Finalisation et diffusion d'un plan d'action 2024-2028 élaboré sur base du diagnostic paritaire

9. FONDS SOCIAL DE FORMATION MAE 332

Crèches, services d'accueil d'enfants, services d'accueil extra-scolaire : Plus de 8.000 personnes et 500 employeurs

Gestion des demandes de financement concernant la formation, le bien-être au travail, l'évolution professionnelle, l'insertion des jeunes et le tutorat.

Accès à des projets transversaux : Bilan de compétences, Catalogue FormAction, Competentia, Parcours Professionnel, Prévention des Risques Psychosociaux, Tutorats.org

Réalisations en 2023

- 74 bourses octroyées concernant l'organisation d'actions formatives sur mesure avec des organismes de formation extérieurs
- 77 bourses octroyées pour mettre en place ou consolider le tutorat: 10 Bourses Alternance, 7 Bourses Evolutio, 43 Bourses Formatio, 16 Bourses Maribel et 1 Bourse VDC
- 48 soutiens financiers pour rembourser les frais d'inscription
- Près de 100 accueillantes d'enfants à domicile ont introduit une demande de valorisation des acquis de l'expérience en vue d'acquérir le certificat de qualification d'auxiliaire de l'enfance
- Poursuite de 2 recherches-action sur le tutorat et l'insertion des jeunes : un accompagnement dans l'expérimentation d'une Boite à outils de tutorat d'intégration (CeRSO), et sur l'alternance au service du secteur non marchand (Le Grain)

Enjeux pour 2024

- Diffusion des recherches-action concernant le tutorat et l'insertion des jeunes
- Finalisation et diffusion d'un plan d'action 2024-2028 élaboré sur base du diagnostic paritaire
- Mise en œuvre de la valorisation des acquis de l'expérience pour les accueillantes à domicile en collaboration avec l'enseignement de promotion sociale
- Diffusion du Guide d'analyse des risques avec octroi de bourses d'analyse des risques

FIN DE CARRIÈRE



10. AIDES FAMILIALES ET AIDES SENIORS 318.01

10.1. Action du fonds

Indemnités fin de carrière :

Cette mesure s'appuie sur la législation du crédit temps fin de carrière à mi-temps avec allocation. Elle permet aux travailleurs·euse·s du secteur des AF qui sont dans les conditions de bénéficier d'un complément à l'allocation versée par l'Onem.

Pour que la législation fédérale soit applicable au secteur des AF, la commission paritaire a pris, au fur et à mesure des négociations des Accords non marchands, des CCT sectorielles afin de définir le cadre des compétences reprises dans les textes légaux.

Dotations aux partenaires sociaux :

Le fonds alloue aux partenaires sociaux une dotation annuelle à titre d'intervention dans les frais occasionnés par les organisations pour mener la concertation sociale sectorielle. Le montant total obtenu est réparti pour moitié à chaque banc (50% banc patronal – 50% banc syndical).

Au sein de chaque banc, le montant est réparti :

- Pour les organisations patronales : au regard du volume des cotisations de leurs membres.
- Pour les organisations syndicales : au regard du montant des primes syndicales versées pour leurs affilié·e·s.

Formation syndicale :

- Le fonds soutient la formation syndicale des travailleur·euse·s occupant des mandats d'effectif·ve ou de suppléant·e au conseil d'entreprise, au comité de prévention et de protection au travail et à la délégation syndicale.
- Le fonds rembourse aux employeurs les coûts salariaux des travailleur·euse·s ayant suivi des formations syndicales. Il octroie également un forfait aux organisations syndicales pour chaque formation suivie. Le coût de la mesure est ainsi partagé entre une « part syndicat » et une « part employeur ».

Primes syndicales :

Les travailleur·euse·s relevant de la SCP 318.01 affiliés à une organisation syndicale ont droit à une prime syndicale.

Depuis le 1er janvier 2019, l'intervention du fonds social s'élève à :
131,00 € pour un temps plein (> 50% TPL)
et 90 € pour un temps partiel (≤ 50% TPL)

Un complément est accordé dans le cadre de l'ANM Wallon et l'ANM Bruxellois. Les montants sont valables pour les travailleur·euse·s ayant presté ou ayant été affilié·e·s au moins depuis 6 mois. Si la période est inférieure, les forfaits sont appliqués pour moitié.

La prime syndicale est versée aux travailleur·euse·s par leur organisation syndicale. Les travailleur·euse·s en font la demande sur base du formulaire qui leur est fourni par leur employeur. Les formulaires sont édités par le fonds social qui les fournit à chaque employeur (prérempli ou non).

La convention collective de travail du 21 décembre 2020 fixe le montant et les modalités d'octroi et de liquidation d'un avantage social complémentaire, appelé « le remboursement de la prime syndicale », dans les services subsidiés par la Région Wallonne, la Communauté germanophone, la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles-Capitale.

Bilan de compétence :

Le bilan de compétences est un dispositif individuel d'accompagnement visant à faciliter l'évolution professionnelle. Il permet au·à la travailleur·euse d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles, ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de définir un projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

Ce projet est géré en collaboration avec l'APEF asbl. Il concerne les travailleurs·euse·s soucieux·ses de leur avenir professionnel. Les demandes sont individuelles et gérées dans le respect de la législation concernant les règles établies par le RGPD.

Collaboration avec l'ABBET :

La CoCof met à disposition des opérateurs bruxellois un financement visant l'amélioration du bien-être au travail. La mise en œuvre de ce dispositif est pilotée par l'ABBET asbl ou Association Bruxelloise pour le bien être au travail.

Depuis 2019, les projets développés par les secteurs sont mis en œuvre avec la contribution des fonds sociaux.

Dans ce cadre, le fonds social des Aides familiales bénéficie d'un financement annuel pour la mise en œuvre d'actions au sein des Services d'aide à domicile bruxellois.

Celles-ci sont mises en œuvre principalement par la Fédération des Services Bruxellois d'Aide à Domicile [FSB], selon les termes convenus dans des conventions conclues avec l'ABBET asbl et la FSB.

Convention avec la Région Wallonne :

L'APEF (association paritaire pour l'emploi et la formation) et FEBI (fonds de formation et fonds maribel fédéraux et bruxellois) ont conclu une convention cadre avec la Région Wallonne. Celle-ci a pour objectif général de développer des actions visant une meilleure connaissance des besoins du marché de l'emploi non marchand et l'organisation de formations destinées aux demandeur·euse·s d'emploi et aux travailleur·euse·s du secteur.

La convention permet le financement d'une série d'actions très variées. Parmi elles, un poste budgétaire est consacré à la formation continue. Ce montant est redistribué au regard du nombre de travailleur·euse·s comptabilisé·e·s dans chaque secteur participant.

10.2. Évolution des Fonds

Une réflexion est entamée pour promouvoir le secteur des Aides familiales et Seniors.

Les enjeux étants de valoriser le secteur au niveau du politique.

Un colloque s'est tenu le 12/04/2024 à Namur.

11. FONDS BEC 319.02

Centres de jour ou centres d'activités de jour (CJ); centres de jours pour enfants scolarisé·e·s (CJES); centres d'hébergement ou logements collectifs adaptés (CH); services d'accompagnement (SA); services d'aide à la communication et à l'interprétation pour sourd·e·s (SACIPS); services de soutien aux activités d'utilité sociale (SSAUS) ; services d'accueil familial (SAF) ; services de loisirs inclusifs (SLI) ; services d'appui à la formation professionnelle (SAFP) ; services de participation par des activités collectives (PACT); projets particuliers agréés (PPA) ; maisons d'accueil (MA).

Afin d'alléger leur fin de carrière, les travailleur·euse·s de 45 ans et plus ressortissant à la sous-commission paritaire 319.02 et occupé·e·s au sein des institutions bruxelloises agréées et/ou subventionnées par la CoCof bénéficient d'une réduction du temps de travail [RTT]. Celle-ci est octroyée sous forme d'une dispense de prestation de travail avec maintien de la rémunération.

Afin de garantir l'encadrement des bénéficiaires et ne pas imposer de surcharge de travail au personnel, la RTT s'accompagne d'une embauche compensatoire. En contrepartie, les institutions reçoivent un subside afin de financer le coût du·de la/des travailleur·euse(s) remplaçant·e(s). Celui-ci est financé par la CoCof et attribué aux institutions par l'intermédiaire du fonds Bruxellois pour l'Embauche Compensatoire [fonds BEC].

Réalisation en 2023

- Une dotation équivalente à 119.830,97 heures a été accordée au fonds BEC pour les IMP.
- Sur base des demandes introduites, le droit de tirage effectivement accordé aux institutions bénéficiaires s'élève à un total de 120.262,71 heures.
- Le montant de la dotation accordée aux maisons d'accueil s'élève à un montant correspondant à 11.065,70 heures, soit 375.901,83 €. Ce montant a été redistribué entre les institutions sur un total de 19.937,96 heures.

Enjeux pour 2024

L'utilisation du droit de tirage pour l'année 2023 s'élève à 94% de la dotation pour les Centres de jour, les Centres d'hébergement, les projets particuliers agréés et les Services d'accompagnement. Elle atteint les 100% pour les maisons d'accueil. L'enjeu pour 2024 est d'augmenter l'utilisation du droit de tirage accordé aux institutions.

12. FONDS OLD TIMER 319.02

Le fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Social Old Timer » trouve sa légitimité dans la convention collective de travail du 7 janvier 2003. Il s'agit d'un fonds social de sécurité d'existence destiné à l'aménagement de fin de carrière pour les secteurs du non marchand privé représentés dans la sous-commission paritaire 319.02.

La Convention collective instituant le fonds Old Timer précise que le Comité de Gestion transmet chaque année, au cours du mois de juin, un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la SCP dont il dépend.

Champ d'application

Le Comité de Gestion assure la gestion et l'application de dispositions d'aménagement de fin de carrière professionnelle dénommé « plan Tandem ». Ces dispositions sont régies par les Conventions collectives du 7 janvier 2003 :

- La CCT du 7 janvier 2003 « Plan Tandem » pour le secteur de l'Intégration des personnes handicapées enregistrée sous le n°68854. Rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 16 juin 2004.
- La CCT du 13 janvier 2004 « Plan Tandem III » pour le secteur de l'Aide à la Jeunesse enregistrée sous le n°73904 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 23 janvier 2006.
- La CCT du 13 janvier 2004 « Plan Tandem IV » pour le secteur des services d'aide spécialisés pour la petite enfance enregistrée sous le n° 73905 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 15 mai 2006.
- La CCT du 11 mai 2004 « Plan Tandem V » pour le secteur des services pour adultes en difficulté sous le n° 71811 et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 17 septembre 2005 sauf pour les services bruxellois.
- La CCT du 23 avril 2009 « Plan Tandem VI » pour le secteur de l'aide aux personnes et de l'intégration des personnes handicapées relevant de la Commission communautaire française enregistrée sous le n°96338 sans force obligatoire.
- La CCT du 11/06/2009 « Plan Tandem VII » les établissements et services agréés et/ou subventionnés relevant de la Communauté germanophone et rendue obligatoire par l'Arrêté royal du 12/01/2011.

Une convention collective du 6 mai 2003 traduite en Arrêté royal le 9 janvier 2005 instaure une mesure de tutorat pour les travailleur·euse·s et employeurs de plus de cinquante ans inscrit·e·s dans le crédit temps à mi-temps et ne s'applique que pour les services francophones relevant de la Région Wallonne. Celle-ci n'a pas souhaité renouveler l'enveloppe budgétaire liée au tutorat et donc la CCT existe toujours.

En 2014, le fonds Old Timer a mis en place le projet tutorat pour les secteurs AAJ et la Région Wallonne avec les moyens financiers dégagés par la gestion du plan Tandem.

Un montant de 2 millions d'euros a été attribué au projet tutorat région wallonne et 750.000 euros pour le projet tutorat AAJ. Ces projets ont démarré en septembre 2014 pour l'AAJ et en octobre 2014 pour la région wallonne. Ce projet permet à l'employeur d'engager et former un·e remplaçant·e suite au départ d'un·e travailleur·euse en pension ou en prépension 4 mois avant la date de prise d'effet de celles-ci.

En 2015, le Comité de Gestion du fonds Old Timer a également décidé de mettre en place en collaboration avec l'AVIQ un projet de formation sur la problématique de l'accompagnement des personnes handicapées vieillissantes en institution. Un montant de 2 millions d'euros est attribué pour l'exécution de ce projet. Le projet a été officiellement présenté par l'AVIQ au mois d'octobre 2017. Les premières formations ont débuté au mois de mars 2018 pour se terminer en 2019.

Le Comité de Gestion a décidé de reconduire la collaboration avec l'AVIQ sur base d'un nouveau cycle de formations adaptées au secteur.

13. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE 327.02 ETA COCOF

SCP 327.02 Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Le fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française [FSE ETA CoCof] a été institué par la CCT conclue le 20 novembre 2001 au sein de la sous-commission Paritaire n° 327.

La convention définit les statuts du fonds, fixe son siège social, identifie ses missions, précise les avantages sociaux complémentaires qu'il est chargé de répartir entre les bénéficiaires, détermine son financement et sa gestion.

Le fonds de sécurité d'existence reçoit une dotation de la CoCof.

Afin de garantir le niveau de financement du fonds social, le maintien d'une part des cotisations sociales reste toutefois nécessaire.

En outre, le FSE bénéficie également d'un financement de la CoCof pour le développement d'actions en faveur du bien-être au travail.

Réalisations en 2023

Les actions du fonds Social

Le FSE ETA CoCof a pour objet la redistribution des moyens financiers dont il dispose afin de financer, octroyer et liquider les avantages sociaux suivants :

1. Complément du Fonds de sécurité d'existence dans le cadre du régime de chômage [RCC]
2. Formation ET
3. Formation syndicale
4. Prime syndicale
5. Promotion économique du secteur
6. Actions pour le bien-être au travail.

En outre, le fonds peut octroyer tout autre avantage social à convenir.

Régime de chômage avec complément d'entreprise [RCC]

- Le paiement des allocations RCC de certain·e·s travailleur·euse·s de la SCP 327.02 est à charge du fonds social. Celui-ci se charge également de prélever et payer les cotisations ONSS et le précompte professionnel.
- Le Comité de Gestion du fonds statue sur chaque demande qui lui parvient. Celles-ci sont prises en charge dans la limite des moyens disponibles.
- Une fois la demande acceptée, le fonds garantit une viabilité financière du dossier jusqu'au terme de la carrière professionnelle du·de la travailleur·euse.
- La part éventuelle de la dotation annuelle non consommée est réservée et alimente une provision qui peut être utilisée ultérieurement.

En 2023, le nombre de demande de RCC augmente faisant suite à la restructuration de l'ETA « manufast »

Formation ETA et intersectorielle

- Chaque ETA reçoit une dotation annuelle pour la formation psychosociale et technique de son personnel. La formation psychosociale vise l'amélioration de l'encadrement et du bien-être, tandis que la formation technico-professionnelle touche plutôt le métier et les techniques de travail.
- Le montant du budget annuel accordé à chaque ETA est calculé au prorata de son «quota» d'emplois subventionnés par la Cocof.
- Le budget annuel peut couvrir les coûts suivants :
 1. La rémunération du·de la formateur·rice (déduction faite d'autres interventions « externes »)
 2. Une indemnité au titre d'intervention dans les coûts salariaux (10 €/heure)
 3. Les frais de déplacement/transport
- Si les ETA n'utilisent pas la totalité de leur budget formation sur l'année, le solde restant est reporté sur les deux années suivantes. L'objectif est de permettre de concentrer sur une année des formations coûteuses ou de faire un « break » sans pour autant perdre le budget. Si, après cette période, le budget annuel ou un solde n'est pas utilisé, le montant correspondant est mutualisé pour développer une offre de formations au niveau du secteur. Celles-ci sont réalisées par la FEBRAP.

Plan formation ANM

La dotation de la CoCof relative au « non dépensé dégressif de la PFA » [Art. 96 arrêté ETA

- Cfr. p. 9] est notamment affectée au développement d'un Plan de formation. Dans l'immédiat, les partenaires sociaux ont convenu de l'affecter au développement de la formation de moniteur·rice·s rendue obligatoire par le nouvel arrêté ETA.
- Ce Plan de formation est concerté au sein du fonds social et est mis en œuvre par la FEBRAP.

À partir de 2023, le fonds ne reçoit plus de financement. Les montants non dépensés, pourront être utilisés pour ces mêmes actions.

Formation syndicale

La dotation annuelle relative à la formation syndicale est répartie entre les deux organisations syndicales représentées en SCP 327.02, déduction faite d'une réserve de 10% pour d'éventuelles demandes d'autres syndicats.

Le montant est affecté aux actions de formation réalisées par chaque organisation syndicale.

Primes syndicales

Les travailleur·euse·s relevant de la SCP 327.02 membres d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleur·euse·s peuvent bénéficier d'une prime syndicale.

- La prime syndicale s'élève à 90 €/an/travailleur·euse.

La gestion des primes syndicales (envoi de formulaires aux entreprises, paiement, suivi, etc.) est externalisée auprès du « Fonds Intersyndical ETA Bruxelles » qui fournit annuellement au FSE le décompte des montants versés.

Le fonds social intervient pour :

- Le remboursement des primes à hauteur de 55 € par an.
- Les frais forfaitaire de gestion, équivalent à 3 € par prime.
- Les frais d'impression des attestations de travail.

A partir de 2024, le montant de la prime syndicale augmentera de 10 € à charge du fonds.

Promotion secteur

Le fonds social met à disposition du secteur un budget annuel afin de soutenir la promotion du secteur des ETA. Les moyens doivent être affectés au financement d'un emploi et à la réalisation d'outils et de campagnes.

Cette mission est assurée par la FEBRAP dont l'action est basée :

- sur l'amélioration de la notoriété des ETA auprès de différents publics cibles afin de susciter une réaction d'achat de biens ou services à moyen ou long terme
- sur le recrutement direct de nouveaux·elles client·e·s.

La part éventuelle de la dotation annuelle non consommée est restituée à la CoCof.

Bien-être au travail / Convention ABBET

En 2023, les financements octroyés par l'ABBET ont de nouveau permis au Personnel des Entreprises de Travail Adapté agréées et subsidiées par la COCOF de bénéficier d'un riche programme de formations en lien avec le bien-être au travail.

En comparaison avec les années précédentes qui se sont déroulées dans un climat de restrictions sanitaires, la programmation a pu prendre un nouveau souffle avec le maintien des séances en présentiel et l'ajout de plusieurs dates au catalogue pour répondre à l'engouement du public-cible.

Au total, on compte plus d'une trentaine de sessions directement organisées par la FEBRAP, sessions auxquelles s'ajoutent les formations en secourisme suivies auprès d'opérateurs spécialisés.

Enjeux pour 2024

- Le fonds poursuit ces actions.
- Il n'y aura pas d'enjeux majeurs pour 2024.

14. FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE 327.03

SCP 327.03 : Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région Wallonne et de la Communauté germanophone

Le fonds de Sécurité d'Existence pour les entreprises de travail adapté de la Région Wallonne et de la Communauté germanophone [FSE ETAW] a été institué par la CCT conclue le 15 décembre 1997 au sein de la sous-commission Paritaire n° 327.03.

Cette convention définit les statuts du fonds, fixe son siège social, identifie ses missions, précise les avantages sociaux complémentaires qu'il est chargé de répartir entre les bénéficiaires, détermine son financement et sa gestion.

Pour donner suite à la réforme des ETA, le Fonds de Sécurité d'Existence a également fait l'exercice de se mettre en conformité avec les réglementations européennes.

Dès lors depuis janvier 2021, le fonds n'est plus alimenté par des subsides mais uniquement par des cotisations employeurs.

Celles-ci serviront à couvrir 2 types de frais :

Une enveloppe A dite également enveloppe transversale ou de solidarité qui couvre ce qui suit :

- Régime de chômage avec complément d'entreprise
- Les primes syndicales
- Les montants dédiés aux Organisations Syndicales et à l'EWETA dans le cadre des formations
- Les frais de fonctionnement du fonds

Une enveloppe B qui couvre :

- La subvention complémentaire à l'emploi.

Recettes ONSS

Le financement des actions du FSE ETAW provient de cotisations patronales. Celles-ci s'élèvent à 5 % (2,5% au 1er semestre 2023 et 7,5% au 2e semestre 2023) de la masse salariale brute des travailleur·euse·s ressortissant à la sous-commission paritaire 327.03 à l'exception des ETA situées en Communauté germanophone.

Les cotisations sont perçues via l'Office National de la Sécurité sociale. La perception et le versement au fonds se font de manière trimestrielle. Le montant définitif est connu au mois de juillet de l'année N +1. Le cas échéant, les versements font l'objet d'un rectificatif.

Le montant des cotisations est fixé par une convention collective de travail.

- 1,00 % de ces cotisations assurera le financement de l'enveloppe A.
- 4 % de ces cotisations assurera le financement de l'enveloppe B.

Réalisations en 2023

Indemnité fin de carrière

Cette mesure s'appuie sur la législation du crédit temps fin de carrière à mi-temps avec allocation.

Elle permet travailleurs·euse·s, du secteur des ETA, qui sont dans les conditions, de bénéficier d'un complément à l'allocation versée par l'Onem.

Pour que la législation fédérale soit applicable au secteur des ETA, la commission paritaire a pris, au fur et à mesure des négociations des Accords Non Marchands, des CCT sectorielles afin de définir le cadre des compétences reprises dans les textes légaux.

Nous constatons une augmentation significative du nombre de demande de « RCC » depuis 2023.

- Le personnel des ETA est vieillissant.
- La diminution du nombre d'années de carrière de 35 ans à 25 ans, dans le cas des prépensions médicales.

Les primes syndicales

Les travailleur·euse·s relevant de la SCP 327.03 membres depuis un an d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleur·euse·s représentées au sein de la SCP 327.03 peuvent bénéficier d'une prime syndicale.

Son montant s'élève à 78 €/an pour une occupation pleine. Le forfait est appliqué pour moitié pour les travailleur·euse·s prépensionné·e·s. Les travailleur·euse·s occupé·e·s dans les ETA agréées par l'AVIQ bénéficient d'un complément de 32 € à dater du 1er janvier 2019.

La prime syndicale est versée aux travailleur·euse·s par leur organisation syndicale. Les travailleur·euse·s en font la demande sur base du formulaire qui leur est fourni par leur employeur. L'édition des formulaires est externalisée auprès de la Centrale générale qui les fournit à chaque employeur.

Les demandes de remboursement relatives à une année peuvent être introduites durant une période de 4 ans [à dater de l'année de référence].

Le décompte des primes fourni au fonds social pour une année est relatif aux primes dues au 31 décembre de l'année précédente.

Une rétrocession est effectuée par « DSL », « IDESS » et le Village N°1.

Dotations aux partenaires sociaux

Le fonds alloue aux partenaires sociaux une dotation annuelle à titre d'intervention dans les frais de formations de leurs membres.

Le montant de 50.000 € est réparti pour moitié à chaque banc : 50% pour l'EWETA (fédération employeurs), 25% pour chacune des Organisations Syndicales (FGTB-centrale générale et CSC-BIE)

La subvention complémentaire à l'emploi

Les ETA ont pour objectif de contribuer à l'inclusion des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel en offrant un cadre de travail adapté. Pour ce faire, elles sont soutenues par le pouvoir public et bénéficient de financements de la part de l'AViQ. Ceux-ci visent la participation aux frais encourus par l'entreprise en compensation du handicap et l'encadrement spécifique du personnel.

Néanmoins, toutes les dépenses engendrées par les entreprises de travail adaptées n'étant plus couvertes, les partenaires sociaux ont décidé d'organiser un financement complémentaire et solidaire dans les frais salariaux.

- La « subvention complémentaire à l'emploi » fait l'objet d'une « dotation annuelle » du FSE ETAW. Le montant est déterminé par son Comité de Gestion.
- Chaque ETA bénéficie d'un « droit de tirage » sur la dotation annuelle à concurrence de sa part des cotisations sociales qu'elle aura payé à l'ONSS. La cotisation sociale versée par l'ETA à l'ONSS fait l'objet d'une CCT sectorielle obligatoire qui rend automatique le prélèvement versé au fonds par l'ONSS.
- La subvention complémentaire à l'emploi est accordée pour l'exercice 2023.

Enjeux pour 2024

Réflexion en cours :

Redistribution des montants disponibles par enveloppe. Attention au nombre important de demande de « RCC ».

Pour l'enveloppe B, de nouvelles actions vont être mises en place.

- Un fonds de formation spécifique au secteur.
- Des emplois bien-être.
- Une intervention relative aux heures de chômage
- La subvention complémentaire à l'emploi

15. ASBL OLD TIMER - PLAN TANDEM 332

Le Plan Tandem de l'asbl Old Timer vise l'aménagement de fin de carrière pour les travailleur·euse·s du secteur des Milieux d'Accueil d'Enfants – MAE CP 332 et a pour objectif de diminuer la pénibilité au travail.

Le Plan Tandem permet à un·e travailleur·euse en fin de carrière de réduire son temps de travail à 1/2 temps ou à 4/5e temps tout en gardant, jusqu'à l'âge de sa retraite, une rémunération équivalente à 80% ou ± 90% de son salaire initial brut. Le temps de travail ainsi libéré est affecté à l'engagement d'un·e jeune travailleur·euse.

Ce dispositif a donc un double effet :

- D'une part, il permet de réduire le temps de travail du·de la travailleur·euse aîné·e jusqu'à l'âge de sa pension, lui permettant ainsi de rester à l'emploi tout en aménageant son temps de travail.
- D'autre part, permettre la création d'emplois pour les jeunes travailleur·euse·s.

Depuis plusieurs années une convention lie l'asbl Old Timer au projet Tutorat. De nouveaux projets sont en discussion.

En 2023 nous avons réalisé une nouvelle brochure afin d'informer et de sensibiliser les 800 institutions du secteur en Wallonie et à Bruxelles. Les effets se font ressentir depuis janvier 2024 car nous avons enregistré près de 10 bénéficiaires en plus et autant sont encore en instruction.

Rajout à la réunion de 3 juin 2024 Plan stratégique RCC

Malheureusement dans la réalité il y a quelques obstacles dans le Plan :

Régulièrement des potentiel·le·s bénéficiaires demandent de quel ordre sera la diminution de leur salaire de base et parfois ils·elles renoncent.

Il y a des difficultés à trouver des remplaçant·e·s surtout pour des mi-temps ou des 1/5 temps.

Nous souhaitons mettre en place un cadastre des diplômé·e·s et pourquoi pas centraliser les offres pour les jeunes diplômé·e·s.

PROJETS



1. BILAN DE COMPÉTENCES

Tous secteurs Apef – FeBi – Abbet (sauf secteurs ETA, Soins à domicile, Revalidation hors Cocom)

Réalisations en 2023

- Bilans de Compétences : 199 demandes gérées
- Interventions avec les opérateurs : 2 co-animations avec le CeRSO et finalisation de documents de référence
- Evaluation externe : organisation avec le CeRSO de questionnaires et entretiens avant/après
- Organisation de séances d'information en visioconférence
- Lancement d'un appel d'offres pour 2024-2026 via un marché public européen

Enjeux pour 2024

- Sélection des opérateurs pour 2024-2026 suite à l'appel d'offres
- Nouvelle édition de la brochure du projet
- Evaluation: mise en place d'un nouveau questionnaire d'évaluation après bilan géré en interne
- Organisation d'une journée d'études après plus de 10 ans du projet et publication d'une évaluation

2. CATALOGUE FORMATION

Cette offre est destinée aux travailleur·euse·s salarié·e·s des institutions qui relèvent de la compétence d'un des 12 fonds de formation suivants :

Asbl APEF

- Commission paritaire 304 : Fonds social pour le secteur francophone des Arts du spectacle – fonds 304 (Indice ONSS 662)
- Commission paritaire 319.02 : Fonds social pour le secteur des Institutions - Services d'Aide aux Jeunes et aux Handicapés – fonds social ISAJH (Indice ONSS 162)
- Commission paritaire 327.02 et 03 : Fonds social pour le secteur des Entreprises de Travail Adapté (ETA) – fonds social ETA (Indice ONSS 173 – COCOF et 273 Région Wallonne)
- Commission paritaire 329.02 et 03 : Fonds social pour le secteur Socio culturel et sportif – fonds 4S (Indice ONSS 362 et 762)
- Commission paritaire 332 : Fonds social des milieux d'accueil d'enfants (indice ONSS 022) et fonds social du secteur de l'aide sociale et soins de santé ambulatoire (indice ONSS 222)

Asbl FeBi

- Commission paritaire 319 : Fonds social pour les établissements d'éducation et d'hébergement bicommunautaires et fédéraux – fonds social 319Bico (Indice ONSS 462)
- Commission paritaire 330 : Fonds social pour les hôpitaux (indice ONSS 025) - fonds social pour les personnes âgées (indice ONSS 311 et 330) - fonds social pour les établissements et services de santé - fonds social ESS (Indice ONSS 422, 522, 722 et 735)
- Commission paritaire 337 : Fonds auxiliaire du non marchand - fonds social 337 (indice ONSS 139)

Réalisation en 2023

Accès de la modalité in situ à tous les secteurs (sauf fonds 304).

Enjeux pour 2024

- La cellule du catalogue FormAction participe à la réflexion lancée au sein de l'asbl FeBi sur la mise en place d'une plateforme d'apprentissage en ligne.
- Les partenaires sociaux ont marqué leur accord pour un appel d'offres triennuel. L'appel à collaboration est devenu un marché public pour le catalogue 2025/2026/2027.

3. COMPETENTIA & PARCOURS PROFESSIONNEL

*Parcours professionnel et Competentia sont des **projets transversaux des fonds APEF-FeBi** financés via **des interventions des fonds** participants et la «**convention Région Wallonne**»*

Hébergés par l'APEF

- F4S - CP 329.02 et 329.03 : secteur socioculturel et sportif
- AF - CP 318.01 : services d'aides familiales et aides seniors
- ASSS - CP 332 : secteur de l'aide sociale et des soins de santé
- ISAJH - CP 319.02 : institutions et services d'aide aux jeunes et aux handicapés
- MAE - CP 332 : milieux d'accueil de l'enfance
- 304 - CP 304 : arts de la scène

Hébergés par FEBI

- ESS - CP 330 : établissements et services de santé
- HP - CP 330 : hôpitaux
- MR-MRS - 330.01.20: secteur des personnes âgées
- 319 bico - CP 319.00 : établissements d'éducation et d'hébergement
- 337 - CP 337 : auxiliaires du non marchand

La mission du projet transversal Competentia est de concevoir et diffuser des informations, des outils et des méthodologies afin de permettre aux secteurs francophones relevant d'APEF et FeBi d'accompagner les parcours professionnels des travailleur·euse·s et d'aider au développement des compétences des équipes et des travailleur·euse·s.

Actions de Competentia en 2023

Communication

Alimentation du site internet (39.798 visiteur·euse·s) via la mise à jour d'outils de gestion des compétences, la rédaction de 8 articles « Actualités »; l'envoi de 11 Newsletters par an à plus de 2400 contacts, l'alimentation des pages Facebook et LinkedIn.

Services conseils

95 Services Conseil réalisés pour répondre aux demandes du secteur.

Ateliers

15 ateliers conçus et animés (1 reporté) pour 217 participant·e·s de 10 secteurs, thématiques « plan de formation », « recrutement » et « gestion des compétences ».

Soutien aux projets des fonds APEF-FeBi

Fonds ISAJH : 2 institutions accompagnées (durée : 4 jours et 3 jours, thème plan de fo)

Fonds HP : 3 institutions accompagnées (2,5 jours ; 2 jours et 2 jours- tutorat de stagiaires)

MR-MRS : 6 accompagnements reportés à 2024

Fonds ESS : Préparation et animation de 3 intervisions entre Maisons Médicales et opérateurs + Co-rédaction d'un rapport (plan de formation)

MR-MRS : Rencontres préparatoires de 6 accompagnements (pour 2024- tutorat stagiaires)

Fonds 4S : 8 séances de sensibilisation à la PCF (durée : 2 ou 3h)

Actions de Parcours professionnel en 2023

Communication

Un site internet avec 7.373 utilisateur·rice·s (mise à jour des infos en mars) ; une page Facebook (10 publications) ;

Réalisations en 2023

Bonification des ateliers et outils « recrutement » et « plan de formation », rédaction d'un article sur *le Deal pour l'emploi* en collaboration avec les partenaires sociaux ; réalisation d'accompagnements pour des organisations des secteurs ISAJH et HP.

Enjeux pour 2024

L'actualisation du site Competentia.be et de ses « outils » pour rendre ces ressources plus accessibles et augmenter l'autonomie des organisations du secteur dans leurs actions de gestion des compétences (plan de formation, recrutement, description de fonction...).

La mise en œuvre d'accompagnements pour des organisations du secteur PA (ex MR-MRS).

4. MON CARNET DE BORD & NOTRE PLAN DE FORMATION

Projet financé par l'ONE pour tous les milieux d'accueil reconnus par l'ONE secteurs privé et public avec un comité de pilotage composé des représentant·e·s de l'ONE, du fonds social pour les Milieux d'Accueil d'Enfants de la CP 332 et du fonds social socio-culturel et sportif, fonds 4S de la CP239.

Dernière année de la convention de partenariat unissant l'APEF et l'ONE (2022-2024) faisant suite à la précédente convention de 2019-2021.

Réalisations en 2023

Plan de communication

- 1 newsletter/mois
- Edition et impression des classeurs Mon Carnet de Bord avec suivi des commandes et 916 envois de classeur
- création d'un Roll up commun aux 2 projets
- Gestion et amélioration des 2 sites web
- Publications Facebook et LinkedIn
- Ecriture d'articles de presse pour les journaux web ou newsletters des différents secteurs et fédérations

Animations

- 13 ateliers sur « Mon Carnet de Bord » et 11 ateliers sur « Notre Plan de Formation », plus intervention dans la formation des coordinateurs ATL.
- Animation de stands à Nivelles, Namur et au salon de l'éducation à Marche en Famenne

Enjeux pour 2024

- Pérenniser les actions mise en place et le plan de communication.
- Augmenter les accompagnements individuels au démarrage des plans de formation
- Création de vidéo formative sur le plan de formation
- Modification des ateliers de demi-journée à une journée pour les 2 projets (d'ateliers en formation)
- Ciblage de la population des formations pour qu'elle soit au plus près des réalités de terrain
- Veille législative sur le plan de formation (droits et devoirs des structures => job deal)

5. PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOCIAUX

CP304 - 319.02 – 327 02/03 - 329.02/03 – 332

Réalisations en 2023

- Gestion de 70 demandes d'actions collectives : 22 accompagnements collectifs, 48 analyses des risques (33 par questionnaire, 15 par focus group)
- Organisation de plus de 40 ateliers
- Mise au point d'un questionnaire d'analyse des risques spécifique au non marchand
- Organisation d'enquêtes sectorielles dans les secteurs ONG et ETA (avec accompagnement individuel à la passation auprès du personnel en situation en handicap)
- Organisation de séances d'information en visioconférence
- Organisation de focus group thématiques et sectoriels
- Organisation de comités de pilotage
- Publication d'une boîte à outils pour la prévention du burnout

Enjeux pour 2024

- Organisation d'enquêtes sectorielles dans différents secteurs
- Mise en place d'un comité scientifique concernant le questionnaire d'analyse des risques
- Mise en place de focus group avec opérateurs et institutions
- Mise en place d'une sélection des opérateurs pour 2025-2026

6. TUTORATS.ORG

Il s'agit d'un projet intersectoriel initié par l'Apéf et FeBi asbl, et il se destine aux institutions des secteurs suivants : Fonds social - SCP318.01, fonds social ISAJH - SCP319.02, fonds social Old Timer - SCP319.02, fonds social 319Bico - CP319bico, fonds social ESS - CP330, fonds social des Hôpitaux - CP330, fonds social ASSS - CP332, fonds social MAE - CP332, fonds social Auxiliaire du non marchand - CP337

Ce projet a pour but d'outiller les institutions à répondre aux défis du tutorat et de faciliter sa mise en œuvre via des outils, des publications, des témoignages, des ateliers et des formations.

Le site Tutorats.org vise à soutenir et à valoriser la mise en place des différentes formes de tutorat au sein des institutions, en particulier en faveur des "groupes à risque".

Mise en œuvre

- Envoi de newsletters bimensuelles avec diffusion vers les secteurs et partenaires (e.a. invitation aux ateliers et à la journée d'échange de pratiques)
- Actualisation des publications
- Organisation de séances d'information
- Promotion des soutiens en faveur du tutorat (proposés par les fonds et les pouvoirs publics)
- Organisation d'ateliers (11 ateliers ont été organisés en 2023)
- Diffusion de contenu via l'animation du site www.tutorats.org (newsletter, site, séance d'infos et réseau social) ;
- Se positionner comme plateforme des publications et relais des soutiens concernant le tutorat ;
- Synergies d'autres équipes en lien avec le tutorat (Competentia, Carnet de bord, Projets jeunes, Soutiens à l'alternance, ABBET...)

Après une évaluation avec les partenaires sociaux des secteurs concernés, il a été décidé de suspendre à tout le moins temporairement les actions liées au projet à partir de 2024.

CONCLUSION

L'année 2023 a été particulièrement dense pour ce qui est du travail dans les Instances : un temps important a été consacré à réfléchir aux fondamentaux de l'APEF ; si les questions liées à l'histoire et à l'identité de l'APEF ont fait l'objet de riches échanges, les regards étaient aussi tournés vers l'avenir, la réflexion sur les priorités pour les quatre années qui viennent a ouvert des perspectives en 2024 : un plan d'actions 2024-2027 (ainsi qu'un plan opérationnel) est en cours d'élaboration sous l'égide du CA en associant les comités de gestion et les membres du Personnel ; il s'agit d'un projet novateur et enthousiasmant de nature à contribuer au redéploiement de l'APEF et de l'ensemble de ses composantes.

Dans les années qui viennent, l'APEF demeurera bien évidemment attentive à la qualité du service offert à ses fonds, dans le respect de leurs besoins spécifiques. Toutefois, il ressort de différentes réflexions qui ont eu cours cette année, qu'il y a également un intérêt marqué partagé par différents partenaires sociaux de voir l'APEF donner des impulsions sur des enjeux communs à différents secteurs : cela a déjà pu être concrétisé encore dans un passé récent avec la mise en place de deux projets relatifs à la réduction des risques psychosociaux en milieux professionnels. Parmi les priorités pointées notamment dans la vision stratégique, on retrouve la question des métiers en pénurie : différents secteurs de l'APEF sont confrontés à des difficultés de recrutement ; en tant qu'institution paritaire intersectorielle, l'APEF doit pouvoir jouer un rôle utile dans ce dossier en 2024.

Pour conclure, différents chantiers se sont ouverts au niveau de l'APEF en 2023 ; après quelques années consacrées à la gestion de diverses crises (licenciement de l'ancien Directeur et procès à son encontre, restrictions sanitaires, problèmes financiers), il est particulièrement plaisant d'avoir de nouvelles perspectives d'actions porteuses pour l'ensemble des secteurs de l'APEF. Comme évoqué dans les lignes qui précèdent, différents chantiers ont été ouverts en 2023. Il est prévu que certains d'entre eux soient finalisés dans le courant 2024. Au-delà des actions déjà entreprises, il est fort possible que la dynamique positive initiée autour de la commémoration des 20 ans de l'APEF charriera encore diverses autres opportunités de réalisations paritaires.



