

Fédération des Associations Sociales et de Santé

Rapport d'activité 2024

Contact 0477 59 67 29 + info@fass.be + www.fass.be

Siège rue Gheude 49, 1070 Anderlecht + **N° entreprise** 0454.268.717 + RPM Bruxelles

Compte bancaire BE06 5230 8072 7822

Table des matières

Introduction.....	2
Présentation de la FASS.....	3
La FASS en quelques chiffres	3
L'équipe FASS	3
Représentation	4
Cartographie des mandats.....	4
Focus sur un mandat : IFIC à Bruxelles.....	5
Service aux membres.....	6
Helpdesk.....	6
Focus sur un cas helpdesk.....	8
Guide de coordination d'ASBL du social - santé	8
Formation des nouveaux-elles coordinateur-rices d'ASBL	9
Fiches et webinaires.....	10
Focus sur une fiche	10
FAQ.....	11
Diagnostic des besoins	11
Communication et organisation	12
Organisation interne	12
Communication.....	13
Site internet.....	14
Répertoire des membres.....	14
Projets FASS	14
Bru-Share.....	14
Projet SMS.....	15
Quelques thèmes importants en 2021-2024	16
Accord du non-marchand bruxellois 2021-2024	16
APE.....	17
Accord du non-marchand Wallons : RCTT.....	17
Conclusion et perspectives.....	18
Annexe 1 : Membres de l'assemblée générale.....	19
Annexe 2 : Membres du Conseil d'administration	20
Annexe 3 : Secteurs	21
Annexe 4 : liste des mandataires.....	22

Introduction

La FASS a vécu un changement important en 2024 avec la création de son service SMS (service mutualisé de simplification administrative et d'innovation) et l'engagement de trois travailleur-euses supplémentaires. Ce nouveau service a permis d'accélérer les avancées entamées les années précédentes. Nous avons ainsi accru nos activités de service aux membres via la création d'outils, d'une formation, de webinaires et de fiches d'information. Nous avons également travaillé à une refonte de la stratégie de communication et à la création d'un nouveau site internet.

En tant que confédération, la FASS se positionne en complémentarité des fédérations sectorielles qu'elle regroupe. Elle a pour but de représenter et de défendre les intérêts de ses fédérations membres dans les matières traitées par les commissions paritaires pour les secteurs de l'aide sociale et des soins de santé, ainsi que de soutenir, d'informer et d'accompagner ses membres sur des questions d'employeurs ou intersectorielles.

Actuellement, les trois principaux axes de travail de la FASS sont la représentation, le soutien aux membres et la prospective.

Représentation : la FASS représente et défend les intérêts de ses fédérations membres au sein de la concertation sociale et au niveau intersectoriel ;

- Représentation en CP 332 et CP 330 et les mandats qui en découlent (Fonds Maribel, Fonds de formation, etc.) ;
- Représentation dans des associations paritaires, des coupoles intersectorielles, des négociations d'accord du non-marchands, etc. ;
- Accompagnement des membres dans leurs revendications sectorielles et développement de revendications intersectorielles.

Soutien aux membres : la FASS accorde une importance essentielle au soutien et à l'accompagnement de ses membres et affiliés grâce à plusieurs services, tels qu'un service helpdesk, des webinaires, des fiches informatives et des outils d'aide à la gestion.

Vision prospective : la FASS est actuellement en train d'explorer différents enjeux sociaux afin de développer une vision prospective du social et de la santé en Belgique francophone.

Ce rapport d'activité offre un bilan rétrospectif des activités de la FASS, mais il fera également quelques incursions dans les années qui ont précédé jusqu'en 2021. Nous débiterons ce rapport par une présentation générale de la FASS, avec quelques chiffres clés et une introduction des membres de l'équipe. Nous poursuivrons ensuite avec les axes de travail de la représentation et du service aux membres en les replaçant dans leur contexte et en détaillant les activités menées en 2024.

Nous détaillerons les avancées réalisées pour réorganiser la FASS dans sa communication et son fonctionnement. Nous présenterons également quelques projets significatifs auxquels la FASS a contribué ou qu'elle a initié ces dernières années. Nous aborderons ensuite quelques enjeux majeurs travaillés entre 2021 et 2024. Nous clôturerons par une conclusion et des perspectives.

Présentation de la FASS

La FASS en quelques chiffres

En 2024, la FASS est une confédération regroupant :

- 18 fédérations membres (listées en annexe) ;
- Représentant au total 500 institutions ;
- Actives au sein de 16 secteurs d'activités (listés en annexe 3) ;
- Employant 3500 équivalents temps plein ou environ 5000 travailleur·euses
- Ressortissant pour la majorité de deux commissions paritaires (CP 330 et CP 332)

La FASS en 2024, c'était aussi ;

- 5 travailleuse·eurs
- 36 administrateur·rices effectifs et suppléants (listés en annexe 2)

Sur les 3500 ETP environ représentés :

- 58% relèvent de la Région wallonne ;
- 37 % relèvent de Bruxelles ;
- 5% relèvent de la Fédération Wallonie-Bruxelles

Par ailleurs, plus ou moins 60% de ces ETP relèvent de la CP 332 et 40% de la CP 330 (certains services dépendant pour diverses raisons d'une autre CP).

L'équipe FASS

Sarah Lorant Dourte – conseillère

Présente à la FASS depuis quatre ans, Sarah est active dans la représentation et le service aux membres, en se spécialisant entre autres sur les matières qui relèvent de la Région wallonne. Elle assure également de nombreuses tâches nécessaires au bon fonctionnement de la FASS.

Samantha Smith – conseillère

Samantha est conseillère à la FASS depuis trois ans, à raison de 2/5^e temps. Elle se consacre plus particulièrement aux matières bruxelloises, aux questions de bien-être au travail ainsi qu'au soutien aux membres.

Siméon de Hey – directeur

Ayant repris la direction de la FASS depuis 2019 après s'y être investi comme administrateur, Siméon est actif sur les trois axes de travail de la FASS, sur ses orientations stratégiques et il assure également la gestion journalière.

Elisa Weber – chargée de projet

Elisa a été engagée sur une durée de cinq mois, d'août à fin décembre 2024, afin de travailler sur le projet SMS. Lors de son contrat, elle a notamment organisé une formation ainsi que rédigé un guide à destination des nouvelles·aux coordinateur·ices.

Camille Moerenhout – chargée de communication

Camille a été engagée sur une durée de six mois, de juillet à fin décembre 2024. Son rôle principal était de refondre la communication interne et externe de la FASS, notamment en créant un nouveau site web avec l'aide d'un prestataire externe.

Raphaël Darquenne - chargé de projet

Raphaël a été engagé sur une durée de cinq mois, de juillet à novembre 2024 afin de travailler sur le projet SMS. Lors de son contrat, il a notamment rédigé des projets de fiches d'information et a réalisé une enquête auprès des membres afin de mener une analyse des besoins.

Représentation

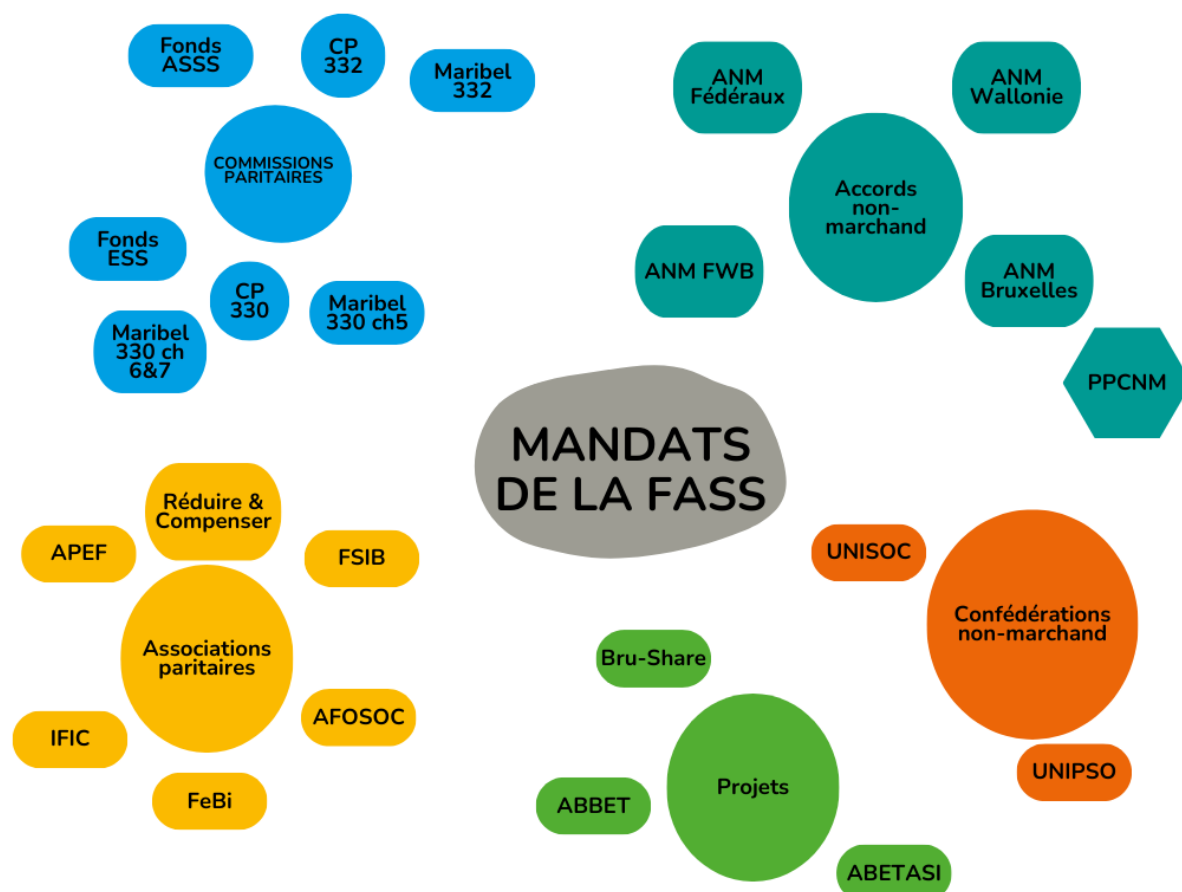
Dès sa création en 1994, le cœur des missions de la FASS a été de représenter ses membres au sein de diverses instances de la concertation sociale. La FASS se positionne en complémentarité des fédérations sectorielles qu'elle regroupe. Les fédérations sectorielles assument un rôle central dans la représentation des services vis-à-vis des pouvoirs publics et dans le soutien aux services dans leurs missions. La FASS se positionne dans une perspective intersectorielle et sur les questions de gestion et d'employeurs.

Concrètement, cela signifie principalement que la FASS assume un certain nombre de mandats dans diverses instances au sein desquelles elle représente les positions et les intérêts de ses secteurs membres. Ces mandats sont occupés par des administrateur·rices et des travailleur·euses mandaté·es par les instances de la FASS. Ces mandats de représentation de la FASS s'articulent principalement autour des commissions paritaires (CP) 330 et 332, toutes deux historiquement issues de la commission paritaire 305. La FASS est également active au sein des Fonds Maribel, des Fonds de formation et de différentes ASBL en lien avec ces mandats.

Au-delà de ses mandats de concertation sociale, la FASS s'efforce d'être présente dans d'autres lieux lui permettant de porter sa vision et ses points de vue. Cette mission de représentation s'inscrit également dans un cadre plus informel de défense des intérêts de ses secteurs suivant l'actualité et les besoins, vis-à-vis notamment des pouvoirs publics qui subventionnent ses services membres.

Cartographie des mandats

Voici une cartographie permettant de visualiser les différents lieux de représentation où la FASS est présente, réparti selon la nature de ces mandats tels que décrit ci-dessus. Par ailleurs, vous pourrez retrouver dans l'annexe 4 la liste des mandats avec les noms de personnes qui assume actuellement ces mandats pour la FASS.



Focus sur un mandat : IFIC à Bruxelles

La FASS participe aux négociations tripartites dans le cadre de l'accord non-marchand bruxellois 2021-2024. À ce titre, elle a consacré une énergie importante à la mesure visant à organiser le passage de la classification de fonctions, actuellement organisée par les conventions collectives de travail (CCT) des CP332 et CP330, vers une nouvelle classification de fonctions IFIC (Institut de Classification de Fonctions). Cela a pour but de revaloriser les salaires des travailleur-euses - en particulier en début de carrière et pour les salaires les plus faibles - et de clarifier les différents profils de fonction présents dans nos institutions.

La FASS s'est notamment investie dans le groupe technique paritaire chargé d'élaborer les nouvelles descriptions de fonctions pour les services bruxellois du social et de la santé. Elle a également participé à de nombreuses réunions du GT des partenaires sociaux - espace de concertation entre organisations syndicales et fédérations d'employeurs, avec la contribution technique de l'IFIC - qui se sont tenues en vue de déterminer les fonctions à intégrer dans le tapis de fonctions, leur description et leur pondération. Le futur tapis de fonctions fait encore l'objet de nombreuses discussions qui nécessiteront la poursuite des concertations en 2025.

En parallèle, des échanges ont été initiés avec les administrations de la COCOF et de la COCOM en vue d'articuler la future classification de fonctions avec les échelles de subventionnement actuellement prévues dans les normes réglementaires. Il est important pour nous que ces évolutions puissent s'articuler adéquatement avec les cadres réglementaires afin d'assurer la qualité et la continuité des activités de nos membres actifs sur le terrain.

Service aux membres

De manière complémentaire à son rôle de représentation dans différentes instances, la FASS soutient et accompagne ses membres et affiliés. En effet, les prises de position dans les mandats qu'elle occupe et les idées qu'elle défend sont alimentées par le travail quotidien de ses membres, leurs préoccupations et les difficultés qu'ils rencontrent sur le terrain. Il est donc très utile que les mandataires de la FASS gardent un contact étroit avec les membres travaillant sur le terrain.

Le service aux membres s'articule autour de plusieurs activités : un service de helpdesk, la création d'outils, la tenue de formations et webinaires, ainsi que la rédaction de fiches d'information.

Helpdesk

Dans cette optique de service aux membres évoquée plus haut, la FASS organise un service de helpdesk en se mettant à disposition des employeurs pour répondre à leurs questions sur tous les sujets qui les préoccupent. Cela concerne principalement des questions liées aux employeurs, mais peut également toucher divers autres domaines, suivant l'expertise disponible en interne. Ce service permet aux employeurs affiliés de trouver du soutien et des réponses parfois difficiles à trouver par ailleurs. Les multiples législations et réglementations encadrant le travail des ASBL et leur rôle d'employeur compliquent l'accès à une vision globale et exacte des obligations d'une ASBL/d'un employeur. Il est dès lors utile d'avoir l'appui d'une expertise externe.

Ce service de helpdesk permet également d'orienter le travail de la FASS. Par exemple, sur la base des questions fréquemment posées, il est possible d'identifier des sujets prioritaires pour la création d'outils, la rédaction de fiches d'information et l'organisation de webinaires, ce qui permet de collectiviser des solutions fondées sur des questions individuelles.

A titre d'exemple, voici quelques questions qui nous ont été adressées en 2024, regroupées par thématique :

Aides à l'emploi (APE/Maribel/ACS) :

Dans le cadre d'un appel du Maribel 332 en 2024, de multiples questions ont été posées, dont voici un petit échantillon à titre d'illustration :

- Puis-je introduire une candidature dans l'appel Maribel 332 si j'ai déjà un poste Maribel en interne ?
- Une ASBL qui a plusieurs agréments peut-elle introduire une candidature par agrément pour l'appel Maribel 332 ?
- Puis-je introduire une demande pour plus d'un mi-temps ?

Barèmes et reconnaissance de l'ancienneté barémique

- Quelles sont les possibilités si mon ASBL souhaite rémunérer le poste de direction au-delà du minimum (1/80 de la CP 332) ? Quelles sont les options ?
- Quelles sont les règles de reconnaissance d'ancienneté en CP 332 pour un service wallon ?

Formation : obligations et ressources

- Lorsqu'on est un petit service sans obligation de formation, quelles sont les ressources et les soutiens disponibles pour mettre en place une politique de formation qui soutienne tout de même les travailleurs en tenant compte des préoccupations de l'employeur (permanences, coût, etc.) ?

Congés (légaux, sectoriels, thématiques, etc.)

- Y a-t-il dans mon secteur des congés liés à l'ancienneté en plus des congés sectoriels classiques ?

- Pour les 4 jours de congés extra-légaux sectoriels pour un travailleur à temps plein, la prise de ceux-ci doit-elle être justifiée ? Doit-elle obligatoirement avoir lieu dans l'année en cours ?
- Quelles sont les règles qui s'appliquent pour le calcul des jours sectoriels pour les secteurs dépendant de la Région wallonne ? Quelle est la période de référence ? Faut-il déduire les périodes sous contrat mais non prestées (maladie, congé maternité, écartement grossesse, etc.) ?
- L'un de nos travailleurs va se marier. A-t-il droit à des jours de petit-chômage ? Si oui, combien ?
- Les futurs pères peuvent-ils s'absenter du travail avec maintien de la rémunération normale pour assister aux rendez-vous prénataux ?
- La CP 332 a-t-elle une CCT pour permettre la prise de crédit-temps à mi-temps ? Quel est le numéro d'enregistrement de la CCT ?

Fonds de formation

- Quel soutien peut-on avoir en CP 332 pour accompagner au plan de formation et financer des formations ?
- Puis-je avoir accès à la formation gratuite "coordinateur d'une petite asbl du social-santé ambulatoire" ? Comment puis-je faire ?

Durée du travail et horaires

- Y a-t-il une dérogation au minimum du tiers-temps pour les contrats de travail à temps partiel pour mon secteur (centres de planning familial) ?
- Quelles sont les limites maximales et minimales de la durée journalière de travail et quelles sont les dérogations possibles ?
- Comment puis-je organiser un système d'horaires de travail qui permette une flexibilité autour d'activités extérieures ponctuelles en permettant à mes travailleurs d'avoir des journées de travail plus longues compensées par des journées de travail moins longues une autre semaine ?

RTT

- Une travailleuse à temps partiel qui a été malade de longue durée continue-t-elle d'accumuler des heures de repos compensatoire (RCTT CP 332 – secteur wallon) ?
- Pouvez-vous me confirmer que la prise des jours de repos compensatoires pour la RCTT doit se faire au cours d'un trimestre (RTT CP 332 – secteur wallon) ?
- Dans le cas d'un travailleur en RTT qui a opté pour les jours de repos compensatoires, perd-il ses heures en cas d'incapacité de travail (RCTT CP 332 – secteur wallon) ?
- Puis-je engager sur l'embauche compensatoire de la RCTT wallonne un travailleur avec moins d'ancienneté et donc pour plus d'heures que les heures de RCTT prises par mes travailleurs âgés bénéficiant de la RCTT ?

Accords du Non-Marchand

Les différents accords du Non-Marchand, passés et actuels ont fait l'objet d'un nombre important de questions en 2024, tout comme les autres années. En voici un petit échantillon :

- Bénéficions-nous de la RCTT et de l'embauche compensatoire dans le secteur de la promotion de la santé à Bruxelles ?
- Que faut-il transmettre à l'administration pour bénéficier du financement de l'embauche compensatoire de la RCTT wallonne ?

Gouvernance

- Le CA peut-il convoquer l'AG si la présidence ne le fait pas ?

Primes de fin d'année

- Quelles périodes de référence donnent droit à la PFA pour les IHP wallonnes ?

- Un de mes travailleurs a démissionné en cours d'année. Dois-je lui verser une prime de fin d'année, même s'il n'est plus sur mon payroll en cette fin d'année ?

Contrat de travail

- Une psychologue va prendre en charge la fonction de coordination en plus. Faut-il faire deux contrats ou un seul via un avenant ?

Focus sur un cas helpdesk

Afin d'illustrer, voici un exemple de cas de helpdesk résolu en juin 2024. La question nous était parvenue par mail d'un service de promotion de la santé wallon dont au moins un membre de l'équipe bénéficie de la réduction collective du temps de travail pour travailleurs âgés qui est une mesure des accords du non-marchands wallons de 2021-2024 pour laquelle une convention collective de travail a été signée en CP 332 en 2022. La question précise était la suivante : *"Je me permets de vous contacter car je souhaiterais savoir les modalités des RTT accordés aux travailleurs de plus de 55 ans. Je sais qu'ils doivent être pris trimestriellement, cependant, en cas d'incapacité de travail, sont-ils perdus ?"*.

La réponse a été rédigée en se basant sur l'application de la convention collective de travail :

"Au niveau de la RCTT Wallonne suivant la CCT signée en CP 332, il y a trois manières d'appliquer la RCTT concrètement : le régime par défaut qui est une diminution du temps de travail toutes les semaines, le maintien des prestations avec accumulations de jours de repos compensatoires et l'auto-embauche compensatoire pour les temps partiels (maintien du temps de travail avec augmentation du régime de travail (ex : un régime de 32h/38h devient un régime de 32h/36h). Dans les cas d'incapacité de travail, voici les impacts :

- *Diminution toutes les semaines du temps de travail : pas vraiment d'impact de l'incapacité de travail ;*
- *Maintien des prestations avec les jours de repos compensatoire. En cas d'incapacité de travail, il y a deux règles importantes à respecter pour gérer le « compteur » de suivi des heures de repos compensatoire :*
 - *Le nombre d'heures de repos compensatoire déjà accumulé avant l'absence pour maladie est maintenu, même si cette absence dure au-delà de la fin du trimestre : à son retour le travailleur retrouve son compteur tel qu'il l'a laissé.*
 - *En revanche il n'y a pas d'accumulation supplémentaire d'heures de repos compensatoire pour les semaines d'absence.*
- *Pour les travailleurs à temps partiel : augmentation du régime de travail avec augmentation du salaire (auto-embauche compensatoire) : pas non plus d'impact.*

Par ailleurs, un travailleur qui bénéficie de RCTT via les jours de repos compensatoires doit bien prendre l'ensemble de ses heures de repos dans le courant de chaque trimestre. Il est tout de même permis de reporter : 6h, 12h et 18h (pour les travailleurs qui prestent respectivement 36h, 34h et 32h par semaine) au trimestre suivant."

Guide de coordination d'ASBL du social - santé

Un des besoins identifiés auprès des ASBL affiliées à nos fédérations membres, concerne l'aide à la gestion de leurs associations. En effet, dans les secteurs du social et de la santé, il est très fréquent qu'un·e travailleur·euse de l'équipe ayant une formation telle qu'assistant·e social·e, psychologue ou autre reprenne la fonction de coordination, sans forcément bénéficier d'une formation complémentaire. Les responsabilités de la coordination sont multiples, complexes et parfois mal définies. L'exercice de cette fonction de manière optimale nécessite un niveau de connaissances conséquent et diversifié qu'il est compliqué d'acquérir faute

de temps et de moyens. Les informations utiles sont par ailleurs difficiles à trouver de manière rapide et complète.

En rencontrant les directeur·rices de nos fédérations membres, une même idée d'outil revenait régulièrement : un guide qui aiderait les coordinateur·rices d'ASBL à appréhender leur fonction et toutes les obligations liées. La FASS a donc décidé de développer son propre guide de coordination d'ASBL, spécifique à ses secteurs et affiliés. Les discussions avec les fédérations membres, ainsi qu'un tour d'horizon des guides existants, ont permis d'identifier de grandes parties dont voici un résumé :

1. Introduction
2. Manuel de gestion pour les associations sociales et santé
 - a. Gouvernance
 - b. Gestion administrative
 - c. Gestion financière
 - d. Gestion des ressources humaines
3. Lexique et définitions
4. Annexes

La première version du guide, ainsi que ses annexes, est en cours de finalisation et sera disponible très prochainement pour toutes nos fédérations membres et leurs affiliés, via l'espace membre de notre site internet. Ce guide est voué à évoluer en fonction des retours des lecteur·rices, et des évolutions inévitables dans la législation et les obligations des ASBL. La FASS envisage également de collaborer avec ses fédérations membres afin de co-éditer des versions spécifiques propres à chaque secteur.

Formation des nouveaux·elles coordinateur·rices d'ASBL

En parallèle du travail sur le guide de coordination d'ASBL décrit ci-dessus, et lors de nos échanges avec les directeur·rices de nos fédérations membres, l'idée a germé à la FASS de concevoir une session de formation à destination des nouveaux·elles coordinateur·rices d'ASBL membres de la FASS.

En effet, deux éléments sont souvent revenus lors de nos échanges et recherches : le manque d'information claire d'une part, et la solitude des responsables d'ASBL de l'autre. La FASS s'est donc lancée dans le développement d'une formation qui répondrait à ce double objectif.

La FASS a donc travaillé sur un format de formation mêlant à la fois théorie et pratique. La première session de formation a eu lieu sur une demi-journée, la matinée du 20 novembre 2024. 11 participant·es étaient présent·es pour cette première édition, issu·es de plusieurs secteurs différents ; services sociaux, centres de planning familial, assuétudes, centres de santé mentale, soins palliatifs, etc.

Cette formation débute par une introduction sur la FASS et ses différentes missions, suivie d'un moment théorique sur quatre thématiques particulières ; la législation sociale, la concertation sociale, la politique sectorielle et enfin la gouvernance. À la suite de cet apport théorique, un exercice en sous-groupe a été proposé afin de trouver des pistes de solutions à des problématiques concrètement vécues par les coordinateur·rices d'ASBL présent·es à la formation.

Les évaluations positives de la formation ont permis de confirmer la nécessité de proposer de telles formations au sein de la FASS, et les commentaires laissés par les participant·es permettent d'améliorer encore le format de cette demi-journée. Il est donc prévu d'organiser de nouvelles sessions de formation dans le courant de l'année 2025, en Wallonie et à Bruxelles.

Fiches et webinaires

Les gestionnaires d'ASBL sont constamment mis.es sous pression par les nombreuses obligations légales et administratives qui pèsent sur leurs épaules. La FASS, dans sa mission de soutien aux membres, a souhaité cette année développer davantage d'outils didactiques accessibles aux employeur-euses. Ainsi, les fiches d'information et les webinaires ont pour objectif de les informer sur la législation sociale et de les accompagner dans la mise en application de leurs obligations sur le terrain.

En 2024, des fiches info ont été réalisées et diffusées sur les thématiques suivantes :

1. La taxe patrimoniale ;
2. Les obligations de formation et le Federal Learning Account ;
3. Les primes de fin d'année ;
4. Les primes syndicales ;

Les fiches infos suivantes sont en cours de finalisation et paraîtront dans le courant 2025 :

1. Les obligations en matière de plan de formation ;
2. Le télétravail ;
3. Les réductions du temps de travail ;
4. Les frais de déplacement et les frais de transport ;
5. Les obligations en termes de bien-être au travail.

Plusieurs webinaires ont également été organisés en 2024, soit en lien avec la diffusion d'une fiche, soit pour informer les membres sur un autre sujet. Certains ont également été enregistrés et diffusés pour faciliter l'accès à toutes et tous. En voici la liste :

- Taxe patrimoniale (mai 2024 : 14 participant-es)
- Appel Maribel social de la CP332 ASSS - procédure et critères de sélection (mai 2024 : 79 participant-es)
- Obligations de formation et encodage dans le Federal Learning Account (juin 2024 : 69 participant-es)
- Primes de fin d'année (décembre 2024 : 44 participant-es)
- Prime syndicale dans nos secteurs (décembre 2024 : 17 participant-es)

Focus sur une fiche

En juin 2024, nous avons diffusé une fiche info sur la thématique des obligations légales de nos employeurs en matière de droit à la formation de leurs travailleurs et le Federal Learning Account. Elle visait à informer nos membres sur leurs obligations en tant qu'employeurs en matière de droit à la formation pour les travailleur-euses et sur l'encodage dans l'application « Federal Learning Account ».

Cette fiche info a abordé les points suivants :

1. Droit à la formation des travailleurs : Deal emploi et CCT
 - a. Pour qui ?
 - b. En quoi cela consiste ?
 - c. Mise en œuvre
 - d. En cas de questions
 - e. Cas particulier : les secteurs fédéraux de la santé (pour lesquels une CCT impose des obligations complémentaires en matière de droit à la formation des travailleurs)
 - f. Quel soutien pour la mise en place de formations
2. Le Federal Learning Account

- a. C'est quoi ?
- b. Pour qui ?
- c. En quoi cela consiste ?
- d. Quelles sont les sanctions ?
- e. Où trouver de l'aide en cas de problème avec l'application ?

FAQ

Une des actions de simplification et de mutualisation de l'information qui a été identifiée concerne la création d'une FAQ. En effet, de nombreuses questions sont posées quotidiennement aux conseiller·es de la FASS, auxquelles ils·elles répondent individuellement, soit par téléphone, soit par mail. Il a donc été décidé de compiler toutes les questions posées au service helpdesk et de neutraliser les réponses afin qu'elles puissent répondre au plus grand nombre. Le travail de compilation a donc été commencé sur les questions par mail depuis l'année 2024, et continuera tout au long des questions reçues via le helpdesk.

Ce travail de compilation permet tout d'abord d'identifier les sujets qui restent complexes pour nos fédérations membres ainsi que leurs affiliés, mais aussi de mutualiser les réponses et gagner un temps important pour formuler les réponses aux questions.

Les questions restant très spécifiques à ce stade, il a été décidé, dans un premier temps, de ne pas inclure la FAQ à l'espace membre du site internet de la FASS, mais ce contenu servira néanmoins, dans un premier temps, à contribuer à l'organisation du travail des conseillers et conseillères lors de leur travail de réponse aux questions reçues, et d'alimenter le contenu du guide de coordination. La création d'un espace FAQ sur le site internet de la FASS reste en cours de réflexion.

Diagnostic des besoins

Dans le cadre du projet SMS, la FASS a souhaité approfondir sa connaissance des besoins et attentes des gestionnaires de services. La FASS constate quotidiennement le besoin des directions/coordinations d'être accompagnées et outillées pour exercer au mieux leur fonction via le helpdesk et les contacts réguliers avec ses fédérations membres et les directions/coordinations sur le terrain. Afin de pouvoir mieux objectiver les besoins du terrain, il est apparu nécessaire de préciser et de prioriser les actions à mettre en place concrètement.

Une analyse des besoins a donc été réalisée à partir d'une dizaine d'entretiens avec les directions de fédérations membres de la FASS ainsi que d'un questionnaire diffusé largement auprès de gestionnaires de services. Une centaine de réponses au questionnaire a été récoltée.

Les réponses au questionnaire feront l'objet d'une analyse plus fine en 2025, mais nous pouvons néanmoins en retirer les premiers enseignements dès à présent.

93% des répondant·es considèrent que les directions/coordinations devraient être mieux formées et accompagnées dans la gestion de leur service. Afin de faciliter la gestion de la complexité administrative du service, le besoin exprimé le plus souvent par les répondant·es est d'acquérir des connaissances en législation sociale. Les thématiques du recrutement, de la réduction du temps de travail, du bien-être et de la sécurité au travail, des crédits temps, des primes et indemnités sont le plus souvent citées.

Outre l'application de la législation sociale, les besoins en connaissances en matière de gestion financière et de fiscalité, de marchés publics, de subsides et aides à l'emploi, des législations sectorielles et de RGPD ont été fréquemment cités.

Par ailleurs, concernant le rôle de la FASS, il est prioritairement attendu de la FASS une action de lobbying et de plaider auprès des pouvoirs publics et administrations. Sont ensuite attendus des boîtes à outils, guides et fiches didactiques sur différentes thématiques. On peut également citer des attentes en termes d'outils techniques (calculateurs, planificateurs) de formations, de supervisions/intervision.

Communication et organisation

Organisation interne

Au niveau de ses instances, la FASS a adapté son organisation à partir de septembre 2022. En effet, nous avons constaté qu'une part importante de sujets à l'ordre du jour des CA FASS étaient spécifiques à Bruxelles ou à la Wallonie. Lors des réunions de CA FASS, il arrivait que des administrateurs assistent pendant plusieurs heures à des sujets qui ne les concernaient pas.

Il a donc été proposé de traiter les points spécifiques aux régions dans des réunions spécifiques. La FASS a donc créé deux commissions du CA qui traitent respectivement des matières wallonnes et bruxelloises. Elles sont composées des administrateur-rices concernés (effectif-ves et suppléant-es) et ont un pouvoir de décision dans leur champ de compétence au même titre que le CA. Des experts des secteurs wallons ou bruxellois issus des fédérations membres (staff ou administrateur-rices) peuvent également participer aux travaux sans droit de vote.

Les réunions de CA continuent d'avoir lieu avec l'ensemble des administrateurs (effectifs et suppléants) pour tous les sujets non régionaux. Le CA reste également le lieu de contrôle des décisions et du fonctionnement des commissions.

Les réunions sont organisées alternativement toutes les trois semaines, soit une fréquence de neuf semaines par type de réunion. Dans leurs compétences respectives, les instances de la FASS sont des lieux de décision (gestion interne, stratégie, attribution et suivi de mandats, positionnements, etc.), mais également d'information de la part du staff de la FASS et entre les membres. Ce sont également des occasions pour les mandataires de la FASS de récolter des avis, des exemples et des préoccupations des membres et des secteurs. Voici quelques sujets ci-dessous pour illustrer le type de points mis à l'ordre du jour de nos instances.

Conseil d'Administration

Outre ses missions habituelles et formelles, le CA de la FASS est le lieu principal de gestion des mandats de représentation. Il est donc responsable d'attribuer les mandats de représentation, sur la base de candidatures.

Une fois les mandats attribués, le CA est le lieu où faire un suivi des actualités et des positionnements à prendre. Chaque fédération membre étant représentée, c'est un lieu privilégié pour alimenter les représentants de la FASS en préoccupations et réalités de terrain des différents secteurs. Il est fréquent lors des CA de faire un tour des actualités présentes et futures des différents mandats.

A titre d'exemple, appuyés par une décision du CA, les représentants de la FASS au sein du fonds Maribel 332 – chambre ASSS et du fonds Maribel 330 – chambres 6&7 (secteurs bicommunautaires et résiduaux de la CP 330) ont été à l'initiative de demandes de revalorisation des financements pour les emplois Maribel. Les instances de la FASS ont, à plusieurs reprises, discuté de la revalorisation minimale à négocier et des arguments à utiliser pour appuyer la demande.

Commission Bruxelloise :

Les accords du non-marchand étant toujours en cours d'implémentation, ils constituent le sujet principal de la plupart des commissions bruxelloises. Par exemple :

- Retour des discussions du GT partenaires sociaux ;
- Information sur les mesures et leurs modalités ;
- Analyse des projets de mesures afin que les fédérations puissent exprimer leurs interactions avec les réalités sectorielles, les préoccupations du terrain ainsi que les risques.

En 2024, la mesure la plus discutée et travaillée a été la future implémentation de l'IFIC.

Commission Wallonne :

Lors de la négociation et de l'implémentation des accords du non-marchand en Wallonie, la Commission Wallonne est le lieu de discussion et de décision des positions de la FASS. Toutefois, en 2024, l'implémentation des accords du non-marchand étant quasiment finalisée, cela n'a pas constitué le cœur des sujets abordés. En revanche, à titre d'exemple, les sujets suivants ont été abordés :

- GT AViQ de l'UNIPSO et instances de l'AViQ : échange d'informations entre fédérations et secteurs de l'AViQ sur diverses actualités, projets et travaux en cours à l'AViQ
- APE : informations diverses (indexation, rapport d'activité, etc.)
- Mise en place du nouveau gouvernement : partage d'informations entre fédérations, retour des travaux de l'UNIPSO, etc.

Communication

Durant le second semestre 2024, la FASS a développé plusieurs projets afin d'élargir sa communication interne et externe. Concernant la communication interne, nous avons fait appel à un prestataire IT externe qui nous a aidés à homogénéiser notre environnement informatique. Nous avons migré les adresses électroniques sur la suite Microsoft 365, et nous avons créé des agendas partagés pour que chacun-e ait une vue d'ensemble sur le planning des autres collègues. Un espace de travail sur un serveur partagé a également été créé pour que tous les documents soient facilement accessibles par tou-tes.

Au niveau de la communication externe, plusieurs projets ont été mis en place :

- Un compte LinkedIn a été créé, permettant à la FASS de partager et de relayer des informations concernant ses fédérations membres ainsi que celles de leurs affiliés. De plus, le réseau social est utilisé pour diffuser des informations propres à la FASS également. Avoir une présence en ligne sur les réseaux sociaux permet une plus grande visibilité ;
- Un nouveau site web a été créé ;
- Un système de mailing lists a été pensé afin que les coordinateur-rices / directeur-rices de nos membres puissent être au courant des informations diffusées par la FASS de manière ciblée et autonome.

Site internet

Afin de développer un nouveau site Internet pour le début de l'année 2025, nous avons choisi un prestataire externe actif dans le développement web. Le travail a commencé à la fin du mois de septembre, et prendra fin au début de l'année 2025. Nous lui avons demandé de moderniser notre site tout en gardant la charte graphique, et celle-ci se décline tout au long du site.

Au niveau du contenu, la grande nouveauté est l'espace membre qui permettra premièrement aux inscrit·es d'avoir accès à différentes ressources telles que les :

- Fiches d'information de la FASS ;
- Webinaires ;
- F.A.Q. (les questions les plus fréquemment posées à notre service de helpdesk) ;
- Outils développés par la FASS (guide pour les nouveaux et nouvelles coordinateur·rices par exemple).

Deuxièmement, les personnes inscrit·es dans l'espace membre auront également le choix de s'abonner aux différentes mailing listes proposées par la FASS, diffusant les informations suivantes :

- Indexation des salaires ;
- Offres d'emploi ;
- Nouvelles conventions collectives de travail (CCT) en CP 330 ;
- Nouvelles conventions collectives de travail (CCT) en CP 332 ;
- Fiches d'information de la FASS ;
- Événements de la FASS.

Répertoire des membres

Afin d'avoir une vue d'ensemble intersectorielle des différentes institutions affiliées à la FASS, nous avons collecté les coordonnées des services de terrain affiliés aux fédérations membres de la FASS. Grâce à cette cartographie, la FASS pourra mieux identifier qui sont ses membres afin de les représenter le mieux possible dans ses mandats. Ce sera également utile lorsqu'elle reçoit des demandes d'helpdesk du terrain pour pouvoir rapidement identifier si l'interlocuteur·ice est affilié·e ou pas à une des fédérations membres.

Projets FASS

Bru-Share

Dans le cadre de l'accord du non-marchand bruxellois 2021-2024, une mesure visait la création de projets de mutualisation. Une idée était de créer un projet qui pourrait répondre à certains besoins des petites structures du non-marchand pour lesquels elles ne sont pas en mesure de financer un temps de travail salarié. Le projet consisterait à créer une structure mutualisée permettant de mettre à disposition des professionnels experts dans différents domaines, afin de permettre aux associations de se consacrer pleinement à leurs missions de terrain.

Ainsi, la FASS et BRUXEO ont conjointement créé le Groupement d'Employeurs Bru-Share. Ce dispositif permet en effet la mise à disposition de professionnels qui prennent en charge différentes tâches de support dans les associations adhérentes.

L'année 2024 a été essentiellement consacrée à la définition des besoins prioritaires des ASBL membres, aux modalités d'emploi des travailleurs du Groupement d'Employeurs, à l'élaboration des statuts de l'ASBL et de son modèle de gestion. Deux premiers profils de travailleurs ont été déterminés et la structure débutera ses activités au début de l'année 2025.

Projet SMS

Partant des constats que la complexité de l'environnement administratif s'accroît et que les services sociaux et de santé ambulatoires bruxellois sont quotidiennement confrontés à une charge administrative conséquente, la FASS a décidé de créer un "service mutualisé d'innovation et de simplification administrative", abrégé en "SMS".

Etant donné la spécificité de ces structures, leur petite taille et leur manque de ressources humaines et financières, le respect des obligations administratives s'avère souvent difficile, ces contraintes exigeant beaucoup de temps et de compétences diverses. Au sein des services membres, constitués très souvent de petites équipes, ce sont essentiellement les coordinations/directions qui sont en charge des multiples tâches administratives et de la mise en conformité de l'ASBL avec la législation et les réglementations existantes. Ce sont donc elles qui sont, en premier lieu, visées par le Service SMS.

Lorsque les ressources disponibles pour assurer les tâches et obligations administratives sont limitées, il est souvent difficile pour les services de terrain :

- D'identifier clairement les obligations qui s'imposent ;
- D'identifier comment y répondre de manière pertinente et suffisante tout en maîtrisant l'énergie qui y est consacrée ;
- De trouver ou créer les outils qui permettent de faciliter la réalisation de ces obligations ;
- De travailler en amont avec les interlocuteurs liés aux contraintes administratives pour les adapter et les simplifier.

Sur cette base, le service mutualisé s'emploie à :

- Créer des espaces de partage et de mutualisation de questions et de solutions entre services ;
- Grâce à la centralisation qu'elle propose, participer à la réflexion commune pour développer des solutions structurelles de simplification administrative ;
- Créer des outils d'appui à la gestion ;
- Informer les services quant à leurs obligations administratives et à la façon d'y satisfaire au mieux, de manière la moins chronophage et énergivore possible ;
- Accompagner les services dans les démarches en vue de simplifier leur gestion administrative ;
- Encourager le partage de bonnes pratiques et faciliter la mutualisation d'outils ou d'activités initiées par des acteurs locaux ;
- Collaborer avec les interlocuteurs externes, dont les administrations, sur des pistes pour simplifier leurs modalités d'interaction.

Par ailleurs, il existe aujourd'hui, à l'échelle des associations ou des fédérations membres de la FASS, des outils - parfois obsolètes ou non finalisés - qui pourraient être développés et mutualisés pour l'ensemble des membres. A l'occasion d'un premier inventaire réalisé, on trouve par exemple un outil de gestion comptable pour faciliter la justification auprès des pouvoirs subsidiaires, un kit de démarrage pour nouveau·elle coordinateur·rice, un planificateur financier, un module de supervision pour les coordinations, un calculateur pour les RTT, un guide de mise en conformité pour le RGPD... qui pourront servir de base pour le développement de nouveaux outils et/ou être retravaillés en vue d'une utilisation par un public plus large.

Par le projet SMS, les services membres de la FASS se dotent d'un service mutualisé adapté à leurs besoins spécifiques, qui puisse à la fois apporter une expertise et créer des outils d'appui à la gestion, leur permettant de se professionnaliser, de mieux appréhender la charge administrative, de partager des questions et d'élaborer des solutions pour favoriser l'innovation et la simplification administrative.

Ce faisant, le projet impacte positivement la gestion des services, favorise la compréhension et le respect des réglementations, participe à la simplification administrative et encadre des projets pilotes. Il propose également des pistes aux administrations concernées, facilite la mise en commun de ressources et diminue la charge sur les gestionnaires. Indirectement, il libère ainsi du temps pour l'atteinte des missions du service, tout en augmentant l'attractivité du secteur et le bien-être des travailleur·euses.

Quelques thèmes importants en 2021-2024

Accord du non-marchand bruxellois 2021-2024

Dès le début de la législature, la FASS s'est pleinement investie dans les concertations visant à l'élaboration de l'Accord du Non-Marchand bruxellois (ANM) pour la période 2021-2024. Un groupe de travail tripartite, réunissant les partenaires sociaux ainsi que les cabinets Maron et Trachte, auquel la FASS a participé activement, a été mis en place dès le début des négociations. De nombreuses réunions organisées entre 2021 et 2024 ont permis de concrétiser les différentes mesures prévues dans l'ANM bruxellois. La mise en œuvre de certaines de ces mesures, telles que le renforcement de la mobilité à Bruxelles ou la transition vers l'IFIC pour les secteurs de la CP 330 et 332, a également nécessité l'engagement des représentant·es de la FASS au sein de groupes de travail spécifiques.

Par ailleurs, les mandataires de la FASS siégeant dans les commissions paritaires 332 et 330 ont activement contribué à la rédaction des conventions collectives de travail (CCT) relatives aux mesures de l'ANM. Ainsi, ont été adoptées : la CCT instaurant le système IFIC dans les secteurs de la santé régionalisés, les quatre CCT dites « tenabilité » (stabilité des contrats de travail, stabilité des horaires, garantie de trois semaines consécutives de congés et libération du temps syndical). Une CCT portant sur le renforcement de la mobilité bruxelloise, avec la mise en place de l'abonnement STIB gratuit pour les travailleur·euses des secteurs non marchands bruxellois, a également été adoptée.

L'accord du non marchand 2021-2024 prévoyait également le financement de projets de mutualisation. Dans ce cadre, la FASS s'implique dans plusieurs projets et en a développé deux en particulier : le groupement d'employeur Bru-Share conjointement avec Bruxeo (voir ci-dessus), et le service mutualisé de simplification administrative et d'innovation "projet SMS" (voir ci-dessus).

Tout au long de cette période, la FASS a assuré une communication régulière auprès de ses membres, afin de les informer sur les mesures de l'ANM et sur l'application des CCT qui en découlent. L'IFIC, en raison de sa complexité, a notamment fait l'objet d'un webinaire spécifique en 2023, afin de faciliter la compréhension de ce nouveau système de classification de fonctions par les acteurs de terrain.

Enfin, la création et la mise en place de la plateforme permanente bruxelloise de dialogue et de concertation du secteur non-marchand ont également mobilisé les représentant·es de la FASS. Instituée officiellement en mars 2024, la FASS y occupe un mandat effectif.

APE

La réforme APE, entamée en 2020 (tel que détaillé dans le rapport d'activités 2020 de la FASS) s'est poursuivie en 2021 avec l'adoption du décret par le parlement wallon le 10 juin 2021 et l'adoption de l'arrêté du gouvernement wallon le 16 décembre 2021. En 2021, nous avons poursuivi le travail via les actions suivantes :

- Le soutien des membres dans l'utilisation d'un simulateur mis à notre disposition par l'UNIPSO : plusieurs séances d'information ont été organisées en visioconférence sur la réforme, le simulateur et le service d'helpdesk ;
- La récolte de données issues de ces simulations réalisées par les ASBL de terrain et l'identification des situations à risque afin de les relayer à l'UNIPSO. Ce travail a contribué à l'effort collectif visant à appuyer les argumentaires de l'UNIPSO dans sa concertation avec le cabinet de la ministre Morreale afin d'adapter la formule de forfaitisation des subventions APE, en particulier pour les petites ASBL.
- Les Informations générales adressées aux membres sur l'avancement de la réforme via des groupes de travail et au sein du CA.

En 2022, l'implémentation de la réforme a amené la FASS à poursuivre le travail d'information des membres, via notamment un guide détaillé de la réforme et du nouveau dispositif ainsi que la poursuite du service d'helpdesk. En 2023, une séance d'information supplémentaire a été organisée afin de rappeler aux employeurs APE la manière de gérer une subvention APE après l'implémentation de cette réforme.

Accord du non-marchand Wallons : RCTT

Les accords du non-marchand wallons ont été négociés durant l'année 2021 et le début de l'année 2022. Jusqu'à la signature du protocole d'accord intersectoriel le 26 mai 2021, le suivi de ces négociations s'est principalement articulé autour de la participation aux groupes de travail et aux instances de l'UNIPSO ainsi que des retours en instance de la FASS afin d'alimenter la négociation avec nos préoccupations sectorielles, notamment sur le cadastre et le périmètre des accords. Après la signature de ces accords, les discussions se sont déroulées au niveau sectoriel, c'est-à-dire au niveau des commissions paritaires.

Au niveau de la CP 332, la FASS a assumé un rôle important dans cette négociation en réalisant notamment les calculs budgétaires pour l'ensemble des partenaires sociaux. Les instances de la FASS ont également amplement discuté les projets de mesures afin d'alimenter la négociation. Ces discussions ont abouti à la signature de conventions collectives de travail en février, mai et octobre 2022 traitant des mesures suivantes :

- La revalorisation barémique pour tendre vers un barème IFIC ;
- La revalorisation et uniformisation partielle des PFA ;
- La mise en œuvre d'une réduction collective du temps de travail pour les travailleurs âgés de 55 ans ou plus.

L'implémentation de ces mesures a ensuite nécessité des discussions durant la période 2022-2023 avec les administrations afin d'assurer leur financement.

Pour finir, la FASS a assuré l'information et la formation des employeurs dépendant de la Région wallonne sur ces différentes mesures et leur financement au moyen de séances d'information, de diffusion de documents et du service d'helpdesk. La mesure de réduction collective du temps de travail des travailleurs âgés fait d'ailleurs l'objet de questions régulières encore aujourd'hui, car il s'agit d'une mesure particulièrement complexe à implémenter pour les employeurs, notamment en lien avec l'embauche compensatoire.

Conclusion et perspectives

Comme évoqué dans l'introduction, l'année 2024 a été une année charnière pour la FASS en raison de son changement d'échelle. L'engagement de nouveaux·elles travailleur·euses a doublé les effectifs de son équipe. Ces nouvelles forces vives ont permis d'impulser de nouvelles dynamiques pour renforcer les actions existantes, approfondir nos expertises, élargir nos champs d'action et développer de nouveaux services.

À la suite des départs des travailleur·euses engagé·es durant le second semestre 2024, nous accueillerons en 2025 deux nouvelles travailleuses qui viendront reprendre le flambeau pour continuer le développement de nos activités.

Concernant les perspectives qui nous attendent en 2025, dans le champ de la représentation, nous pouvons citer par exemple la finalisation de l'implémentation de l'IFIC à Bruxelles, la prise de contact avec les nouveaux gouvernements wallon et de la FWB, le suivi de la formation du gouvernement bruxellois, le démarrage d'éventuelles nouvelles négociations d'accords du non-marchand, etc.

Concernant les perspectives de l'axe de soutien aux membres, nous pouvons citer par exemple la finalisation du guide des coordinations, du diagnostic des besoins, la mise en ligne du nouveau site internet, le renforcement du helpdesk, etc.

Et concernant l'axe de la prospective, nous allons profiter de l'année 2025 pour envisager comment la FASS pourrait s'emparer de questions à plus long terme telles que, par exemple, l'impact des évolutions sociétales et des changements environnementaux sur le travail de nos services qui œuvrent dans les secteurs du social et de la santé. Cet axe de travail ancré dans une perspective de long terme est actuellement peu développé, à cause notamment des enjeux immédiats et l'urgence permanente dans laquelle baignent nos secteurs et services. Mais vu l'ampleur des évolutions qui se profilent à l'horizon, il nous semble indispensable de consacrer une énergie significative pour penser nos réalités de travail au-delà du court et moyen terme.

Pour clôturer, nous souhaitons profiter de cette conclusion pour remercier toutes celles et ceux qui contribuent de près ou de loin au travail quotidien et à l'évolution continue de la FASS, en particulier les travailleuse·eurs et les administratrice·eurs de la FASS.

Annexe 1 : Membres de l'assemblée générale

Acronyme	Nom (dénomination sociale)
ACCOORD	Association des Centres de Coordination de Soins et de Services à Domicile
CAMD	Centre d'Appui aux services de médiation de dettes de la Région de Bruxelles-Capitale
CPS	Centre de prévention du Suicide
FBPS	Fédération Bruxelloise de Promotion de la Santé
FCPPF	Fédération des Centres Pluralistes de Planning Familial
FCTAFB	Fédération des Centres de Télé-Accueil Francophone de Belgique
FdSS	Fédération des Services Sociaux
FdSSB	Fédération des Services Sociaux Bicommunautaires
FEDITO W	Fédération des Institutions pour Toxicomanes de Wallonie
FEIAT	Fédération des Employeurs des Institutions Ambulatoires pour Toxicomanes
FeWaSSM	Fédération Wallonne des Services de Santé Mentale
FIHP	Fédération Francophone des Initiatives d'Habitations Protégées
FLCPF	Fédération Laïque de Centres de Planning Familial
FMM	Fédération des Maisons Médicales et des collectifs de santé francophones
RSPMJ	Réseau des services partenaires des maisons de justice
FESOSE	Fédération des équipes SOS-Enfants
FWPS	Fédération Wallonne de Promotion de la Santé
FWSP	Fédération Wallonne des Soins Palliatifs
LBSM	Ligue Bruxelloise de la Santé Mentale

Annexe 2 : Membres du Conseil d'administration

Nom	Prénom	Fédération	E/S
Boland	Zoé	FBPS	E
Bouhon	Martin	RSPMJ	S
Bourgeois	Pierre	CPS	S
Cailteux	Kee Sung	FWSP	S
Cammarata	Isabelle	FeWaSSM	S
Clavreul	Lola	FCPPF	E
Cordi	Florence	FEIAT	E
Crochelet	Florence	FIHP	E
Dadoumont	Benoit	FWPS	S
Dameroose	Maxence	FESOSE	E
de Schaetzen	Claire	CAMD	S
Deben	Corine	FMM	E
Decuyper	Claude	ACCOORD	E
Defossez	Anne	CAMD	E
Delarue	Virginie	FIHP	S
Didier	Célia	FCPPF	S
Du Four	Jaëlle	ACCOORD	S
Dubois	Fanny	FMM	S
Faas	Arri	LBSM	E
Fontaine	Laetitia	FCTAFB	E
Fontaine	Lorraine	FWSP	E
Hachem Samii	Yahya	LBSM	S
Hensgens	Pascale	FEDITO W.	E
Kesteloot	Julie	FdSS	E
Leclercq	David	FLCPF	E
Legat	Jézabel	FEDITO W.	S
Meunier	Sophie	FeWaSSM	E
Nothomb	Dominique	CPS	E
Ouhadid	Dounia	FWPS	E
Parmentier	Bernard	FESOSE	S
Piessens	Aurélie	FLCPF	S
Teixeira	Sonia	RSPMJ	E
Turine	Laurence	FdSSB	E
Van Huyck	Catherine	FEIAT	S
Van Leeuw	Bernadette	FCTAFB	S

Annexe 3 : Secteurs

Les membres de la FASS sont actifs dans plus de 16 secteurs, que nous pouvons lister ci-dessous :

1. Maisons médicales
2. Centres de planning familial
3. Santé mentale
4. Services sociaux
5. Services d'aide et soins aux personnes prostituées
6. Intégration des personnes étrangères
7. Coordination des soins et services à domicile
8. Assuétudes
9. Services partenaires des maisons de justice
10. Equipes SOS Enfants
11. Initiatives d'habitations protégées
12. Centres de télé-accueil
13. Promotion de la Santé
14. Médiation de dettes
15. Soins palliatifs
16. Centre prévention suicide

Annexe 4 : liste des mandataires

Mandat	Effectif	Suppléant
CP330	Fanny Dubois	Corine Deben
Maribel 330 CG	Fanny Dubois	-
Maribel 330 chambre 5 (MM + IHP)	Corine Deben	-
Maribel 330 chambre 7 (résiduaire et bico)	Siméon de Hey	-
Fonds ESS (330)	Fanny Dubois	-
Fonds ESS (330)	Samantha Smith	-
FeBi AG	Corine Deben	Samantha Smith
FeBi CA	Corine Deben	-
CP332	Siméon de Hey + Julie Kesteloot	Zoé Boland + Sarah Lorant Dourte
Maribel 332 – CG + Chambre ASSS	Siméon de Hey	Lola Clavreul
Fonds ASSS (332)	Sarah Lorant Dourte + Samantha Smith	-
Réduire et compenser ASBL	Florence Cordi + David Leclercq	-
FSIB	Florence Cordi + David Leclercq	-
PPDCNM	Julie Kesteloot	Zoé Boland
ABBET CA	Sarah Lorant Dourte	-
ANM Bxl	Julie Kesteloot + Zoé Boland	-
ANM Wallon	Siméon de Hey	-
ANM FWB	Sonia Texeira + Maxence Damerose	-
Cadastre emploi FWB	Siméon de Hey	Sonia Texeira
AG AFOSOC	Sarah Lorant Dourte	-
UNISOC AG	Sarah Lorant Dourte	-
IFIC - comité classification	Sarah Lorant Dourte + Corine Deben	-
IFIC - comité GTT technique	Corine Deben	-
UNIPSO GT EmFor (APE)	Sarah Lorant Dourte	-
UNIPSO AG	Sarah Lorant Dourte	Lorraine Fontaine
UNIPSO CA	Sarah Lorant Dourte	-
BruShare GE	Siméon de Hey + David Leclercq	-
ABETASI	Siméon de Hey + Corine Deben	-
Coalition santé	Siméon de Hey	-