

CODEF INFO

NEWSLETTER DE LA COORDINATION ET DÉFENSE DES SERVICES SOCIAUX ET CULTURELS

ACCORD INTERPROFESSIONNEL

Tout ce qu'il faut savoir !

p.02



ENGAGER UN TRAVAILLEUR PENSIONNÉ : À QUELLES CONDITIONS ?

Article du Group S

p.07

HAUTES TEMPÉRATURES AU TRAVAIL

Information du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale

p.06

AGENDA DES FORMATIONS 2021

*Module de formations digitales :
Création d'un site Internet*

p.11

FORMATIONS PROPOSÉES PAR NOS PARTENAIRES

PfV, UNIPSO, Atingo

p.12

ACTUALITÉS DIVERSES :

*Fermeture annuelle CODEF
Appel à projet 2021 : lutte contre
le racisme
Indemnités COVID pour le secteur
culturel non subventionné
Semaine des aidants proches*

p.13

DOSSIER COVID-19

COMITÉ DE CONCERTATION

Des voyages libres et sûrs cet été

p.09

DÉPISTAGE DU COVID-19

Test PCR gratuit

p.10

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES :

DÉCRET APE

CHIENS D'ASSISTANCE

NOUVEAU BARÈME POUR LES FRAIS DE
MISSION

p.05

LE MONTY FLASH ASSOCIATIF

Ce mois-ci, découvrez l'ASBL « Le Monty », membre de la CODEF.

p.14

codef
Coordination et Défense des
Services Sociaux et Culturels ASBL

ACCORD INTERPROFESSIONNEL

L'accord interprofessionnel, plus communément connu sous l'abréviation « AIP », est un accord biennal entre les partenaires sociaux du secteur privé. Ces accords sont conclus au sein du « Groupe des 10 » réunissant le banc syndical et le banc patronal, à savoir :

5 représentants des organisations patronales :

- Fédération des Entreprises de Belgique (FEB) : **2**
- Union des entrepreneurs indépendants (Unizo) : **1**
- Union des Classes Moyennes (UCM) : **1**
- Boerenbond (Ligue des paysans) : **1**

5 représentants des syndicats :

- Confédération des Syndicats chrétiens (CSC) : **2**
- Fédération Générale du Travail de Belgique (FGTB) : **2**
- Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique (CGSLB) : **1**

C'est durant ces accords biennaux qui existent depuis les années 60 que l'on détermine les normes salariales pour les deux années à venir ainsi que les conditions de travail, de formation, de RCC, etc. dans le secteur privé.

Il s'agit d'accords intersectoriels qui constituent un socle commun qui s'applique à tous les secteurs d'activités en Belgique sur base duquel des négociations sectorielles s'opèrent. Les accords sectoriels sont ensuite retranscrits au sein de chaque commission paritaire via des CCT sectorielles.

L'objectif premier des AIP est la sauvegarde de la compétitivité de nos entreprises, qui permettra in fine le développement de l'activité économique belge.

ACCORD INTERPROFESSIONNEL 2021-2022, QUELS SONT LES DOSSIERS SUR LA TABLE ?

1. Marge salariale

Les partenaires sociaux se basent sur le rapport technique du Conseil central de l'économie (CCE) pour fixer la marge maximale d'évolution du coût salarial pour la période concernée. Cette possibilité d'adaptation trouve sa base juridique dans la [Loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité](#).

Par ailleurs, celle-ci prévoit que les indexations et les augmentations barémiques soient toujours garanties.

Pour ces deux années-ci, le CCE a estimé la marge pour l'augmentation des salaires à 0,4%.

Face à ce montant jugé trop faible du côté des syndicats, les négociations entre partenaires sociaux n'ont pas permis d'arriver à un accord, ce qui a obligé le Gouvernement à intervenir dans ce dossier.

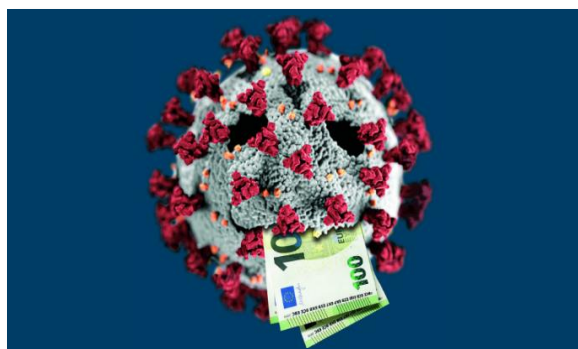
Au regard du rapport du CCE, le Gouvernement a confirmé la norme salariale à 0,4%. Cette décision qui a été approuvée par le Conseil des ministres doit encore faire l'objet d'une retranscription dans un Arrêté royal.

L'employeur se doit de respecter cette norme au risque de se voir infliger une amende pouvant aller de 250 à 5000 euros par travailleur concerné.

2. Prime corona

Pour les « bons élèves », nous faisons références ici aux entreprises qui ont enregistré de bons résultats durant cette crise, une prime exceptionnelle pour l'année 2021 de maximum 500 euros pourra être accordée aux travailleurs par les employeurs.

Il ne s'agit pas d'une obligation imposée aux employeurs mais plutôt d'une possibilité pour ces derniers de récompenser leurs travailleurs.



Quant à la notion de « bons résultats », le Gouvernement n'ayant apporté aucune définition de ce qu'il entendait par là, il permet par conséquent à tous les employeurs d'accorder cette prime.

Ce montant sera distribué aux travailleurs sous forme de chèques utilisables dans certains commerces et établissements afin de soutenir la consommation et contribuer à la reprise économique suite à la pandémie du coronavirus.

Cette prime pourra être distribuée à partir du 1 août 2021 jusqu'au 31 décembre 2021. Elle sera uniquement soumise à une cotisation patronale spéciale de 16,5%.

3. Le salaire minimum

En outre, le salaire minimum à savoir le Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMM) a également fait l'objet d'une augmentation non négligeable.

Pour rappel, le RMMM est le montant minimum à atteindre, à tout le moins si vous n'êtes pas tenus par une CCT sectorielle vous obligeant à appliquer un barème.

Si une CCT sectorielle prévoit un montant inférieur au RMMM, ce qui rare dans la pratique car les barèmes salariaux sont généralement plus élevés, le RMMM est d'application.

Concrètement, des augmentations progressives sont prévues en vue de supprimer la différence

salariale en matière d'âge et d'ancienneté pour les jeunes travailleurs afin qu'il n'y ait plus qu'un seul revenu minimum.

En avril 2022, une première majoration aura lieu à concurrence de 76,28 euros/mois brut au montant le plus bas (1 625,72 euros/mois pour les jeunes de 18 ans).

En 2024, nous passerons à la seconde étape avec une augmentation permettant d'atteindre 1 737 euros bruts/mois (+2%). La troisième étape aura lieu en 2026 et prévoit une troisième augmentation de 2%, ce qui permettra in fine d'arriver aux 1 772 euros bruts/mois escomptés. En d'autres mots, cette augmentation avoisinera les 150 euros nets/mois en 2026.

4. Fin de carrière (RCC et crédit-temps)

Excepté pour le régime en faveur des travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, l'âge d'accès aux régimes de chômage avec complément d'entreprise (RCC) est fixé à 60 ans pour tous les régimes dérogatoires.

Pour les emplois de fin de carrière, l'âge minimum pour bénéficier du crédit-temps de fin de carrière est abaissé à 55 ans, que ce soit à 1/2 temps ou à 4/5e temps.



5. Heures supplémentaires (mesures temporaires)

Afin de soutenir la relance économique à court terme, des mesures ont également été prises pour les heures supplémentaires volontaires et ordinaires.

Concernant les heures supplémentaires volontaires, la mesure prévoit pour 2021 la possibilité pour les travailleurs qui en expriment la volonté et se trouvant dans les secteurs dits « non-essentiels » de prester 120 heures.

Pour les secteurs « essentiels », ils pourront utiliser le solde des heures supplémentaires accordées et pas encore utilisées, et ce, avant la fin 2021.

Pour l'année 2022, un nouveau crédit d'heures de 120 heures est relancé pour tous les secteurs confondus suivant les mêmes règles que la mesure prise durant la crise concernant les heures supplémentaires volontaires pour les secteurs essentiels (pour ces heures, pas de sursalaire, pas d'ONSS et elles sont exonérées d'IPP).

Quant aux heures supplémentaires ordinaires, une dispense partielle de précompte professionnel est prévue ainsi qu'une réduction d'impôt pour les travailleurs jusqu'à 180 heures pour tous les secteurs, et ce, jusqu'au 30 juin 2023.

6. Chômage économique des employés

La CCT N°148 simplifiant les formalités administratives en cas de recours au chômage temporaire pour raisons économiques est prolongée jusqu'au 30 juin 2023.

7. Harmonisation des pensions complémentaires entre employés et ouvriers

L'harmonisation des pensions complémentaires entre employés et ouvriers devait être achevée pour le 1^{er} janvier 2025, mais cette date butoir a été postposée au 1^{er} janvier 2030.

Néanmoins, les secteurs ont jusqu'au 1^{er} janvier 2027 pour prévoir, via une CCT sectorielle, la trajectoire pour atteindre cette harmonisation.

Par ailleurs, les partenaires sociaux ont demandé au Gouvernement de maintenir le régime actuel qui est plus favorable d'un point de vue fiscal et parafiscal.



Gulcan Bayram | Conseillère juridique à la CODEF

ACTUALITÉS LÉGISLATIVES

DÉCRET APE ADOPTÉ PAR LE PARLEMENT WALLON

Après toutes ces années, la réforme du dispositif APE (Aides à la Promotion de l'Emploi) a été approuvée par le Gouvernement wallon le 25 mars 2021. Le [Décret APE](#) a été adopté par le Parlement wallon le 9 juin 2021. Reste encore à finaliser l'[Arrêté d'exécution](#) qui est passé en première lecture et qui a fait l'objet d'une analyse par le CESE ([projet d'avis](#)).



[Lire le Décret APE](#)

CHIENS D'ASSISTANCE

Un avant-projet de Décret relatif à l'accessibilité des personnes accompagnées de chiens d'assistance dans les lieux publics et modifiant le Code wallon de l'action sociale et de la santé a été soumis au Parlement Wallon.

Il s'agit d'une avancée importante pour les personnes à mobilité réduite. La CODEF suit ce dossier dans le cadre de son projet sur l'accessibilité PMR.

[Lire l'avant-projet de Décret](#)



NOUVEAU BARÈME POUR LES FRAIS DE MISSION

A partir du 1er juillet 2021, l'indemnité kilométrique pour les déplacements professionnels effectués avec un véhicule privé augmente et passe à **0,3707** euros par kilomètre.

Lorsqu'un travailleur utilise son propre véhicule (voiture, moto ou cyclomoteur) pour des déplacements professionnels, l'employeur peut lui rembourser les frais exposés pour cet usage.

L'employeur ne peut en principe lui rembourser que les seuls frais réellement encourus et dont il peut prouver la nature et le montant. Les administrations fiscale et sociale acceptent toutefois que l'employeur rembourse les frais encourus par le travailleur sur la base d'indemnités forfaitaires.

De telles indemnités forfaitaires ne seront pas considérées comme une rémunération imposable ni soumise à des cotisations de sécurité sociale lorsque l'indemnité forfaitaire au kilomètre n'est pas supérieure à celle prévue dans le barème officiel que l'Etat applique à l'égard de ses fonctionnaires lorsqu'ils utilisent leur voiture privée à des fins professionnelles.

Le montant s'élève à **0,3707** euros par kilomètre à partir du 1er juillet 2021 jusqu'au 30 juin 2022.

Source : Circulaire n° 695 du 8 juin 2021. Adaptation du montant de l'indemnité kilométrique 2021, M.B., 17 juin 2021.

HAUTES TEMPÉRATURES AU TRAVAIL

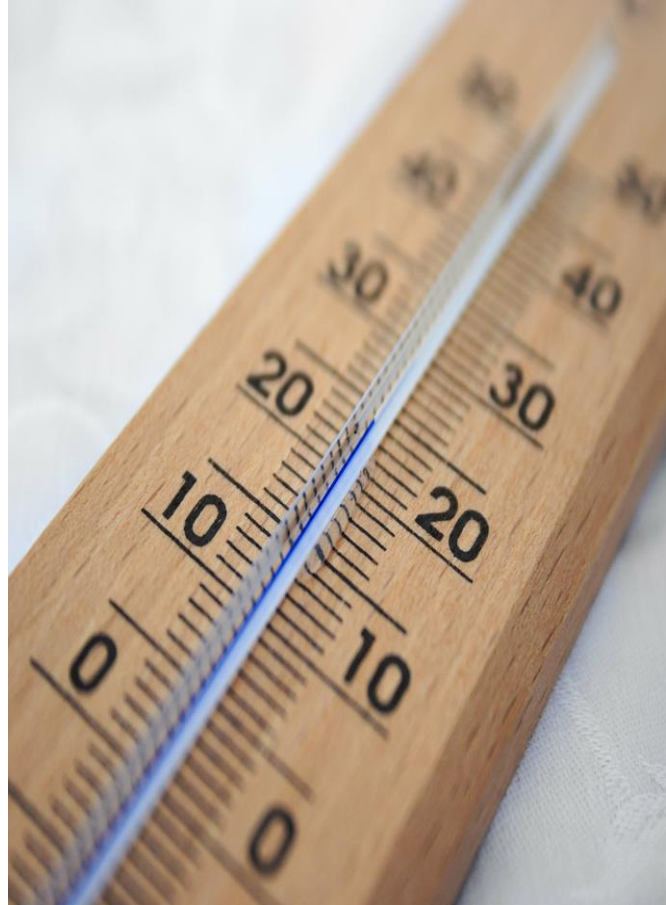
SERVICE PUBLIC FÉDÉRAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

En été, il arrive que des températures excessives empêchent celles et ceux qui travaillent d'accomplir leurs tâches dans des conditions acceptables. La réglementation impose à l'employeur de prendre un certain nombre de mesures pour réduire les inconvénients en cas de dépassement de certaines valeurs d'action.

Il faut toutefois attirer l'attention sur le fait que la chaleur excessive d'origine climatique est mesurée au moyen d'un thermomètre appelé le thermomètre WBGT. Ce thermomètre prend en compte la température de l'air, mais aussi le degré d'humidité de l'air et des courants d'air. L'indice WBGT est la plupart du temps 5 à 10 degrés inférieur à la valeur sur un thermomètre ordinaire.

Pour plus d'informations à ce sujet :

[Comment mesurez-vous la température ?](#)



Lorsque l'indice WBGT dépasse **29** pour une charge physique de travail légère, **26** pour une charge physique de travail moyenne, **22** pour une charge physique de travail lourde et **18** pour une charge de travail très lourde, l'employeur devra prendre les mesures suivantes :

- Protéger les travailleurs du rayonnement solaire direct ;
- Assurer la distribution de boissons rafraîchissantes ;
- Installer des dispositifs de ventilation artificielle dans les 48 heures (n'utilisez cependant pas de ventilateurs individuels susceptibles de propager le coronavirus) ;
- Si le dépassement dure plus de 48 heures, instaurer des temps de repos.

Il va de soi que les employeurs ne sont pas obligés d'attendre que les valeurs d'action soient dépassées pour prendre des mesures permettant à leurs travailleurs d'accomplir leurs tâches sans souffrir des désagréments de la chaleur.

Par ailleurs, si les travailleurs estiment que des mesures tardent à être prises, ils peuvent saisir le comité de prévention et de protection au travail (CPPT) ou interpeller le médecin du travail.

OZONE

Des concentrations élevées en ozone se manifestent souvent lors des grandes chaleurs persistantes. La réglementation du travail ne reprend aucune disposition particulière sur la protection contre l'ozone d'origine climatique.

Cependant, cela ne signifie pas qu'aucune mesure ne doit être prise. L'exposition à l'ozone d'origine climatique doit être considérée comme un risque du travail contre lequel il convient de prendre des mesures préventives. Parce que la concentration d'ozone à l'intérieur est beaucoup plus basse qu'à l'extérieur, ces mesures doivent principalement être axées sur les travailleurs qui travaillent en plein air.

Source : [site du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale](#)

ENGAGER UN TRAVAILLEUR PENSIONNÉ : À QUELLES CONDITIONS ?

Le Group S répond à quelques questions courantes lors de l'engagement d'un travailleur pensionné.

MÊMES CONDITIONS DE TRAVAIL QU'UN TRAVAILLEUR ORDINAIRE ? Oui

Lorsque vous engagez un travailleur pensionné dans le cadre d'un contrat de travail, il bénéficie des mêmes conditions de travail qu'un travailleur ordinaire.

Par exemple :

- L'engagement est possible sous contrat à durée déterminée, indéterminée, remplacement, etc.
- Il faut respecter la durée de travail minimale et maximale ;
- Les avantages prévus dans les conventions collectives doivent être appliqués ;
- Les législations sur les vacances annuelles et jours fériés s'appliquent ;
- Un salaire garanti est dû selon les règles ordinaires ;
- Etc.

Points d'attention :

- Par ancienneté, il faut entendre la période pendant laquelle le travailleur est resté en service sans interruption dans la même entreprise. Pensez-y si vous occupez un travailleur pensionné qui était préalablement occupé chez vous.

- Une personne ne peut en principe pas cumuler des allocations/interventions de plusieurs branches de la sécurité sociale.

Exemple : en cas de chômage temporaire, le pensionné devra renoncer aux allocations de chômage temporaire sous peine d'entraîner la suspension de sa pension pour tout le mois civil

Attention, dans le cadre du COVID-19, certaines règles temporaires nuancent ce principe (voir l'article du Groups S « [Coronavirus : quel impact sur le travail autorisé des pensionnés ?](#) »).

- Les mêmes principes s'appliquent pour d'autres branches de la sécurité sociale. Nous pensons notamment à l'intervention de la mutuelle au-delà du premier mois de salaire garanti.

LIMITATION AU NIVEAU CUMUL DES REVENUS ?

OUI ET NON

- Oui pour le travailleur pensionné avant 65 ans ;
- Non pour le travailleur pensionné à partir de 65 ans ou ayant 45 ans de carrière professionnelle.

Pour une analyse complète de la question, nous vous renvoyons vers l'article « [Travail autorisé des pensionnés : montants pour l'année 2021](#) ».



DES ENGAGEMENTS SPÉCIFIQUES SONT POSSIBLES ? Oui

Depuis 2018, les pensionnés peuvent exercer un flexi-job dans les secteurs suivants :

- Commission paritaire du commerce alimentaire (CP 119) ;
- Commission paritaire du commerce de détail indépendant (CP 201) ;
- Commission paritaire pour les employés du commerce de détail alimentaire (CP 202) ;
- Sous-commission paritaire pour les moyennes entreprises d'alimentation (SCP 202.01) ;
- Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302) ;
- Commission paritaire des grandes entreprises de vente au détail (CP 311) ;
- Commission paritaire des grands magasins (CP 312) ;
- Commission paritaire de la coiffure et des soins de beauté (CP 314) ;
- Commission paritaire de l'industrie alimentaire mais uniquement pour les boulangeries artisanales, pâtisseries artisanales, glaciers et confiseurs artisanaux et salons de consommation annexés à une pâtisserie artisanale (118.03 - préfixe ONSS 058) ;
- Commission paritaire du travail intérimaire (CP 322) si l'utilisateur relève d'une des commissions paritaires précitées.

Le flexi-job permet d'exercer une activité complémentaire à des conditions avantageuses (pas d'impôts, pas de précompte professionnel, seule une cotisation spéciale de sécurité sociale est due).

Pour plus d'informations sur les conditions, consultez leur article sur le sujet : « [Flexi-jobs : extension du dispositif](#) ».



FAUT-IL RESPECTER LES DÉLAIS DE PRÉAVIS ORDINAIRES EN CAS DE LICENCIEMENT ? Oui

Sauf que le délai de préavis est limité lorsque le travailleur a atteint l'âge de 65 ans.

Lorsque le travailleur est licencié au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel il atteint l'âge légal de la pension (aujourd'hui = 65 ans), il faut respecter les délais de préavis ordinaires mais le préavis pourra être limité à 26 semaines.

Cette règle s'applique également lorsque vous engagez un pensionné qui a plus de 65 ans.



Encore des questions lors de l'engagement d'un pensionné ?
N'hésitez pas à contacter le Group S !

GABRIEL Stephanie - Legal advisor | Group S

DOSSIER COVID-19

COMITÉ DE CONCERTATION - DES VOYAGES LIBRES ET SÛRS CET ÉTÉ !

Le certificat COVID numérique européen, prouvant que son titulaire a été vacciné, testé négatif ou est guéri du coronavirus permettra des voyages libres et sûrs dans l'Union européenne cet été. Ce certificat sera utilisé dans tous les pays de l'UE à partir du 1er juillet 2021. Vous pouvez accéder à votre certificat COVID via le site de [MaSanté](#).

LES VOYAGES À DESTINATION DE PAYS SITUÉS EN DEHORS DE L'UNION EUROPÉENNE RESTENT VIVEMENT DÉCONSEILLÉS !

1. Retour des ressortissants belges après un séjour à l'étranger

- Retour de zone verte ou orange : pas d'obligation de quarantaine ou de test. Attention : le statut d'une zone peut changer pendant votre séjour.
- Retour de zone rouge : les personnes disposant d'un certificat COVID numérique européen attestant d'une vaccination complète (+ 2 semaines), d'un test PCR négatif récent (< 72 heures) ou d'un certificat de rétablissement ainsi que les personnes qui se font tester à leur arrivée (jour 1 ou jour 2) ne doivent pas se mettre en quarantaine.
- Retour de zone à très haut risque (variants préoccupants) : quarantaine obligatoire de 10 jours avec test PCR effectué le jour 1 et le jour 7.

2. Arrivée en Belgique de non-résidents

- Arrivée de zone verte ou orange : pas d'obligation de test ou de quarantaine
- Arrivée de pays en zone rouge : Les personnes disposant d'un certificat COVID numérique européen attestant d'une vaccination complète (+ 2 semaines), d'un test PCR négatif récent (< 72 heures) ou d'un certificat de rétablissement ne doivent pas se mettre en quarantaine.
- Arrivée de pays hors de l'Union européenne : Les personnes qui arrivent d'un pays en dehors de l'Union européenne doivent être complètement vaccinées (+2 semaines) avec l'un des vaccins agréés par l'Europe et passer un test PCR le jour de leur arrivée. Si le test est négatif, ces personnes ne doivent pas respecter de quarantaine.
- Arrivée après un séjour en zone à très haut risque (variants préoccupants) : Une interdiction d'entrée sur le territoire est d'application pour les non-Belges qui ne résident pas en Belgique et qui se sont trouvés à un quelconque moment au cours des 14 derniers jours dans une zone à très haut risque.

3. Départ à l'étranger

Les personnes disposant d'un certificat COVID numérique peuvent voyager librement sur le territoire des États membres de l'Union européenne. Il s'agit du principe de base mais les pays de destination peuvent toujours décider d'y assortir des conditions connexes.

Source : [site info-coronavirus.be](https://www.info-coronavirus.be)



DOSSIER COVID-19

DÉPISTAGE DU COVID-19 : TEST PCR GRATUIT

1. Dans quels cas vous faire tester ?

- Si vous avez plus de 6 ans et vous présentez certains symptômes liés au COVID-19 ;
- Si vous avez eu [un contact avec quelqu'un qui a le COVID-19](#) ;
- Si vous avez passé plus de 48h [à l'étranger](#) ;
- Si vous partez à l'étranger ou participez à un grand événement culturel et que vous n'êtes pas encore vacciné ou que vous n'avez pas encore reçu la 2^{ème} dose.

Dans des cas exceptionnels, vous ne devez pas être testé et/ou mis en quarantaine. [Un aperçu des exceptions peut être trouvé ici.](#)

2. Dans quelles conditions pouvez-vous bénéficier d'un test PCR gratuit ?

Si vous n'êtes pas encore vacciné, vous pouvez obtenir votre certificat COVID numérique européen sur base de l'attestation d'un test PCR négatif qui est valable 72 heures à compter de la réalisation du test.

Les enfants de 6 à 17 ans et les personnes qui n'ont pas encore eu l'occasion d'être complètement vaccinées ont droit au **remboursement de 2 tests PCR** effectués entre le 28 juin et le 30 septembre 2021.

3. Comment obtenir le code pour le remboursement du test ?

Vous pouvez [demander un code pour un test PCR gratuit ou payant](#) sur le site de Ma Santé.



Ce code est disponible pour la personne qui :

- A sa résidence principale en Belgique selon les données du Registre national,
- Est âgée de 6 ans ou plus,
- N'a pas encore été invitée ou qui a été invitée il y a moins de 30 jours pour la première fois à se faire vacciner,
- N'a pas encore reçu la totalité des doses du vaccin.

Attention : un **code d'activation pour un test PCR gratuit** est **valable pendant 10 jours**, le prélèvement doit donc être réalisé dans les 10 jours. Après avoir demandé le code, que vous ayez réalisé le test PCR gratuit ou non, le code ne sera pas annulé et comptera comme un code reçu pour un test PCR gratuit.

[Source : FAQ du site info-coronavirus.be](#)



DOSSIER COVID-19

AGENDA DES FORMATIONS

Attention : places limitées !

Gardez la main en réalisant vous-mêmes le site Internet de votre ASBL !

Module de formations digitales

Site Wordpress

La CODEF vous invite à un module de formations complet de 6 jours sur la création d'un site Internet !

23.09.21 | 30.09.21 | 07.10.21 | 14.10.21 | 21.10.21 | 28.10.21

De 9h30 à 16h30 au Centre l'Ilon (salle Moretti)
Rue des Tanneries, 1 à 5000 Namur

Formateurs : Aline Renard et Frédéric Dedobbeleer - Interface3.Namur

- Contenu
- Design
- Installation et aspects techniques
- Référencement
- Production d'un site

Un ordinateur sera mis à votre disposition mais vous pouvez également apporter le vôtre.

Prix | 700€ pour les membres
800€ pour les non-membres

MODULE DE FORMATIONS DIGITALES : "CRÉATION D'UN SITE WORDPRESS"

Les 23 et 30 septembre, les 7, 14, 21 et 28 octobre à Namur
De 9h à 16h30

TOUT SAVOIR SUR LE MARIBEL SOCIAL ET FISCAL DU SECTEUR SOCIOCULTUREL ET SPORTIF

Le 28 septembre 2021 en visioconférence
De 9h30 à 12h30

LA MISE EN CONFORMITÉ DE VOTRE ASBL AVEC LE RGPD

Le 12 octobre à Liège
De 9h30 à 12h

GT ACTUALITÉS JURIDIQUES ET POLITIQUES

Le 19 octobre à Namur
De 9h30 à 12h30

Pour vous inscrire aux formations organisées par la CODEF, veuillez compléter le [formulaire d'inscription en ligne se trouvant sur le site des formations 2021](#).

Pour tout renseignement complémentaire, vous pouvez contacter notre conseillère en formation, Emilie Maquet, par téléphone au **04 362 52 25** ou par mail à support@codef.be.

Cap'Admin : cap sur la formation des volontaires de gestion !

www.levolontariat.be/capadmin

PFV



Avec le soutien de la Fondation Roi Baudouin et la Loterie Nationale.

PLATEFORME FRANCOPHONE DU VOLONTARIAT

Des formations spécifiques pour les administrateurs et administratrices bénévoles !

Comprendre le rôle et les responsabilités d'un OA, l'importance des statuts d'une ASBL, établir un règlement de travail, avoir une bonne gestion financière...

Des **formations en Wallonie et à Bruxelles** pour vous donner des clés pour assurer la gestion de votre association.

[TROUVEZ VOTRE FORMATION](#)

FORMATIONS UNIPSO

L'UNIPSO a élaboré une formation modulaire, faites par et pour le secteur à profit social, à un rythme adapté à votre fonction.

Vous êtes ...

DIRECTEUR ?

GO For Directions | Gestion d'une entreprise à valeurs sociales aborde tous les thèmes de la gestion d'une entreprise à valeurs sociales : contexte organisationnel, gouvernance et gestion financière, leadership et management, relations collectives et individuelles de travail ou encore communication.

CADRE INTERMÉDIAIRE ?

GO For Cadres intermédiaires | Gestion d'un service à profit social aborde tous les aspects de la gestion d'un service dans le secteur à profit social : communication, législation sociale, pilotage d'une équipe ou encore gestion interne, formant un total de 150h de formation.

[PLUS D'INFORMATIONS](#)

unipso

ATINGO : FORMATIONS EN ACCESSIBILITÉ

La transmission des savoirs de cette ASBL est une dimension qui leur tient particulièrement à cœur.

Dès lors, Atingo propose plusieurs formations développant tous les aspects de l'accessibilité, des plus généraux aux plus pointus, tant au niveau architectural que social et organisationnel. Elles mêlent savoirs théoriques, partages d'expériences, exercices pratiques, témoignages de personnes en situation de handicap, mises en situation pratique, échanges directs entre le formateur et les participants.

**En raison de la situation sanitaire, les formations sont organisées en plus petits groupes afin de respecter au mieux les gestes barrières. Certaines peuvent également être adaptées et organisées en distanciel.*

Découvrez le dépliant reprenant les formations proposées :

[VOIR LES FORMATIONS](#)

Atingo

ACTUALITÉS DIVERSES

VACANCES ANNUELLES

La CODEF fermera ses portes du 19 juillet au 6 août 2021.

Toute l'équipe de la CODEF vous souhaite d'excellentes vacances d'été !



LUTTE CONTRE LE RACISME : APPEL À PROJETS 2021

La lutte contre le racisme et toutes les formes de discriminations constitue l'une des priorités du Gouvernement wallon. Dans cette démarche, la Wallonie lance un [appel à projets](#) destiné à soutenir le développement d'actions visant la lutte contre le racisme.

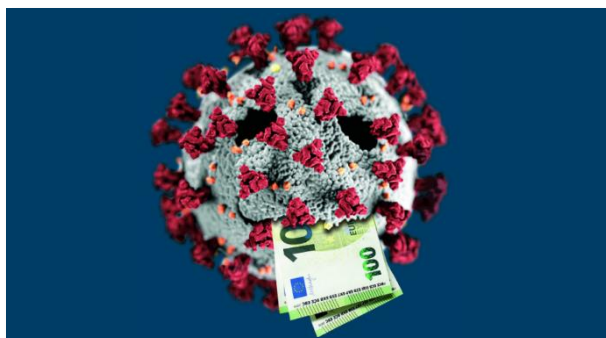
L'[appel à projets](#) est ouvert à tout organisme public et association sans but lucratif œuvrant directement ou indirectement sur la thématique de la lutte contre le racisme, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations.

[Informations et formulaire d'inscription](#)

!!! Le formulaire doit être envoyé **pour le 3 septembre à 12h au plus tard**.



SOUTIEN EXCEPTIONNEL AU SECTEUR CULTUREL NON SUBVENTIONNÉ (2^{ÈME} APPEL) :
UNE PRIME COVID DE 2.500 À 25.000 EUROS



Les ASBL culturelles non subventionnées par la Fédération Wallonie-Bruxelles ont jusqu'au 15 juillet pour introduire leur dossier de candidature à la nouvelle prime COVID.

Cette aide vise à soutenir à nouveau les opérateurs culturels non-subsidiés par la Fédération Wallonie-Bruxelles dont les activités ont été fortement impactées par les mesures prises pour lutter contre la pandémie.

[Toutes les informations](#)

SEMAINE DES AIDANTS PROCHES



L'ASBL Aidants Proches, active depuis 2006 en Wallonie, a le plaisir de vous présenter la 8^e édition de la Semaine des Aidants Proches, coorganisée avec l'ASBL Aidants Proches Bruxelles. Elle est l'occasion de mettre à l'honneur les aidant(e)s, ces héros du quotidien, « parfois battus, jamais abattus ».

Elle ne cesse de prendre de l'ampleur, qu'il s'agisse du nombre d'organisations partenaires ou des personnes présentes aux différentes activités. Quelle meilleure illustration de son succès ? Chaque année, ce sont entre 50 et 100 activités qui ont lieu à Bruxelles et en Wallonie mobilisant entre 35 et 75 partenaires.

[Toutes les informations](#)

Le Monty, c'est un espace partagé d'économie créative, de projets artistiques, d'Education Permanente et d'initiatives citoyennes. C'est aussi une salle de spectacle, un bar citoyen, une épicerie coopérative zéro déchet et des bureaux partagés au cœur de Genappe.



PRÉSENTATION DE L'ASBL

L'ASBL Le Monty a pour buts de :

- Promouvoir l'économie créative et collaborative, la culture, les arts, les artistes, le partage des savoirs, les initiatives de transition et plus généralement les initiatives citoyennes, la création de liens sociaux et le renforcement de la cohésion sociale ;
- Permettre à des particuliers, entreprises, artisans et groupements de citoyens de créer, développer, pérenniser une activité économique, sociale, culturelle, citoyenne, artisanale ou artistique bénéfique à la collectivité locale ;
- Relier dynamique économique et créative dans une même logique de développement durable et solidaire du territoire et de mutualisation des ressources humaines, matérielles et immatérielles ;
- Développer le pouvoir d'agir des particuliers et des collectifs, les capacités de citoyenneté active, la pratique associative et coopérative, le goût d'entreprendre et le partage et/ou la transmission des savoirs et savoir-faire, et développer pour chacun et avec tous des dynamiques et actions d'Education Permanente.

Coordonnées :

📍 Rue de Charleroi, 58
1470 GENAPPE

☎ 0492 85 70 72

✉ info@lemonty.be

🌐 www.lemonty.be

MISSIONS

L'ASBL Le Monty a pour objets de :

- Soutenir, promouvoir, animer, financer, développer et gérer le projet Le Monty : un espace partagé d'activités économiques, artistiques et citoyennes.
Ce projet le Monty se réalise notamment par le développement et la gestion d'ateliers, d'espaces de création et de formation, d'espaces de réunion, d'espaces de convivialité (cantine, bar coopératif), de tout lieu porteur de valeurs prônant le respect de l'homme et de la nature qui permet d'atteindre les buts de l'ASBL « Le Monty ».
- Développer un projet créatif autour du projet Le Monty.
- Développer des projets axés sur le modèle collaboratif, le partage des savoirs, l'expérimentation créative, la promotion des artistes régionaux, la promotion des initiatives de transition, la promotion des produits locaux en accord avec les principes du développement durable.
- Organiser et participer à des événements ou à des manifestations en d'autres lieux qu'au Monty, ainsi qu'effectuer toutes autres prestations de services en accord avec ses buts.



Rue de la Station, 25F
4670 Blegny
04/362 52 25
BE 0478.328.675
RPM Liège

Service administratif : codef@codef.be
Service juridique : conseil@codef.be
Service projet/formation : support@codef.be
Site internet : www.codef.be
IBAN : BE47 7512 0079 4080



Wallonie
familles santé handicap
AVIQ