

Nouvelles mutations pour le Maribel social

Le Plan Maribel social a été créé en 1997 pour les secteurs du non marchand afin de mutualiser les réductions de cotisations sociales prévues pour la subsidiation de nouveaux emplois. Ce plan a subi un profond lifting sous la forme d'un nouvel Arrêté Royal publié le 18 juillet 2002.

Mais le Maribel reste une matière vivante qui ne cesse de bouger. D'une part, le Gouvernement fédéral veut mieux faire cadrer le fonctionnement avec ses propres objectifs ; d'autre part, les partenaires sociaux, co-gestionnaire du système, n'ont cessé de réclamer des améliorations afin d'en augmenter la simplification et les performances mais surtout les capacités de création d'emploi. La fin de l'année 2005 et une bonne partie de cette année 2006 ont été émaillées de nouvelles négociations entre le Gouvernement fédéral et les Partenaires sociaux pour améliorer le dispositif.

Ces négociations se sont soldées par deux Arrêtés royaux modifiant l'AR du 18/07/2002, l'un publié le 1^{er} septembre 2006 et le second adopté par le conseil des ministres du 27 octobre 2006 (en cours de processus vers sa publication prochaine).

Quels étaient les enjeux de ces négociations ? A quelles modifications ont-elles aboutis ?

Les enjeux de la négociation

Différents motifs d'insatisfactions tant pour le Gouvernement que pour les Partenaires sociaux motivaient une négociation pour un remaniement du dispositif « Maribel social ». **Du côté du Gouvernement**, la volonté était affichée de **mieux cadrer les dotations** constituées par les réductions de cotisations sociales en **visant l'utilisation maximale** sur l'année civile, en tentant aussi de verser le financement en temps réel (donc en **évitant au maximum toute forme de thésaurisation** même partielle). De plus, les ministres désiraient mieux s'assurer d'une réelle augmentation de l'emploi par la création de postes de travail supplémentaires. Enfin, il s'agissait aussi pour eux de profiter de l'occasion pour effectuer un toilettage correspondant à diverses évolutions.

Du côté des partenaires sociaux, les enjeux se situaient particulièrement en terme de renforcement du système, de sa pérennisation et de sa simplification. Étaient avant tout concernés le niveau et les mécanismes de calcul des dotations annuelles. Vu les incertitudes sur les données de l'ONSS concernant le nombre d'emplois et les possibilités de rectifications ultérieures, les fonds étaient placés dans une position contradictoire. En effet, les fonds étaient enjoint d'utiliser 100% de la dotation dans l'année mais, en même temps, ils n'étaient pas assurés qu'une partie de cette enveloppe ne leur serait pas réclamée plus tard. La période d'utilisation des dotations (dans l'année) était donc problématique ainsi que la non-indexation annuelle des dotations. De plus, le fait d'avoir différé une partie (10%) du versement de la dotation au mois d'avril de l'année suivante, posait aussi un problème de trésorerie pour certains fonds.

Pour les partenaires sociaux, d'**autres questions plus techniques** devaient aussi être réglées : la définition donnée à la notion de volume d'emploi, les modalités de vérification du maintien du volume d'emploi dans les institutions ainsi que les mutations au sein de différents secteurs (remplacement des SCP 305.01 et 305.02 par les CP 330, 331 et 332 ; intégration des sous-commissions paritaires de la CP 327 et création des sous-commissions paritaires dans la CP 329).

Comme souvent dans les négociations, il n'a pas été permis aux partenaires sociaux de pouvoir engranger des réponses positives sur toutes les questions qu'ils avaient mises à

l'ordre du jour. On peut d'emblée considérer que, dans les nouveaux textes, les problèmes immédiats ont trouvé des solutions temporaires. Néanmoins diverses questions restent en suspens tandis que d'autres ont trouvé une issue partiellement ou non satisfaisante. Epluchons-les plus en détail.

De nouvelles règles de fixation des dotations

Le **calcul des dotations** avait été réglé temporairement pour 2006 en reconduisant les montants acquis en 2005. Pour 2007 et les années suivantes, un **nouveau mode de calcul** est maintenant instauré. En effet, la dotation d'une année (X) est calculée sur base de la dotation de l'année précédente (X-1) augmentée du produit de la réduction maribel social trimestrielle (actuellement 354,92 €) multiplié par 4 (les trimestres) par la différence entre le nombre d'emploi donnant droit à cette réduction 3 ans auparavant (X-3) et le nombre d'emploi donnant droit à cette réduction 2 ans auparavant (X-2). Ouf ! Une formule un peu compliquée mais qui devrait assurer une progression de la dotation pour peu que l'emploi du secteur soit en augmentation d'une année à l'autre, ce qui, pour l'instant, est généralement le cas dans les secteurs du non marchand.

Concernant ces dotations, il est de plus acquis qu'elles sont **de suite définitives** et qu'il ne sera plus possible de les recalculer (réduire notamment) par la suite. Leur versement se fait de manière trimestrielle à raison de 94% durant l'année et le solde en avril de l'année suivante. Elles devront comme auparavant être consommées dans l'année et les montants disponibles en trésorerie ne pourront faire l'objet que de placements à moins d'un an.

Une grande incertitude reste concernant la **fiabilité des chiffres de l'emploi** qui sont utilisés. La notion de « personnes donnant droit à la réduction maribel social » auquel se réfère la réglementation est très complexe (reposant sur un très grand nombre de paramètres). Elle est variable suivant le moment à partir duquel on calcule l'emploi. Elle est injuste en regard des caractéristiques de l'emploi des différents secteurs ; en effet un nombre important d'emplois bénéficiant déjà de réductions de cotisations sociales, ne peuvent entrer en ligne de compte ce qui ampute certains secteurs d'une part importante des emplois existants. Il apparaissait aux partenaires sociaux plus simple et plus équitable de se baser sur la notion d'emploi en « équivalent temps plein » (ETP). Malgré l'unanimité des partenaires sociaux à ce sujet, cette proposition n'a pas été retenue.

Une autre proposition qui n'a pas été acceptée, concerne l'**indexation annuelle des dotations**. En effet, sans indexation, on assiste à une dégradation progressive des dotations. Si un fonds ne veut pas placer les institutions dans l'obligation de puiser de manière importante dans leurs moyens propres pour suppléer au manque à financer, il doit rogner dans les différentes augmentations de dotations qui ont été réalisées pour adapter le niveau des financements d'emploi. Dans ce cas, il est dommage qu'une partie des nouveaux moyens engagés, ne puisse servir directement au financement d'emplois supplémentaires alors qu'il s'agit de l'objectif essentiel du Plan Maribel social.

Le **délai d'utilisation des dotations** est lui aussi problématique. En effet, le niveau des dotations est généralement connu de manière tardive. Le temps d'analyse des possibilités de création d'emploi ainsi que le délai des procédures d'attribution et de recrutement, font que c'est seulement après plusieurs mois que les nouvelles dotations sont utilisables. Il est donc presque impossible d'utiliser entièrement ces nouveaux moyens la première année. Dès lors le solde non-utilisé est récupéré par la gestion globale de l'ONSS alors qu'un délai de deux ou trois ans permettrait de transformer réellement tous ces nouveaux moyens financiers en création d'emploi. Malgré des propositions constructives des partenaires sociaux, une plus grande souplesse d'utilisation n'a pas été acceptée par le gouvernement.

Les **mutations dans différentes commissions paritaires** ont (ou vont avoir) pour conséquence des transferts d'employeurs (voire de secteurs entiers d'employeurs) d'une commission paritaire (ou sous-commission paritaire) à une autre. C'est avec satisfaction qu'on a vu intégré l'impact de ces mutations en prévoyant un **mécanisme général de transfert** des montants correspondants des dotations d'un fonds à l'autre en cas de transfert d'institutions. De plus pour les CP 327 et 329, des **aménagements techniques spécifiques** ont été prévus en vue de garantir aux sous-commissions, au mieux de bénéficier des moyens supplémentaires liés à l'évolution de l'emploi, au pire de maintenir au moins un niveau de dotation à même de financer les emplois actuellement créés.

Clarification et nouvelles contraintes en matière de gestion

Dès maintenant, le **contrôle du volume de l'emploi** dans les institutions sera effectué annuellement sur base des données d'emploi fournies par l'ONSS à chaque fonds au mois d'octobre. L'année de référence pour la comparaison de l'évolution de l'emploi est maintenant l'année 2005. Donc toutes les institutions devront avoir maintenu au moins le niveau d'emploi en ETP qu'elles ont atteint cette année-là. La notion de volume d'emploi reste encore insuffisamment précisée dans les textes, des confusions demeurant possible entre les évolutions liées à des plans structurels de réduction de l'emploi dans certaines des institutions et les évolutions conjoncturelles dues aux aléas de la gestion courante des emplois (remplacement de congés, de départ, etc...) Cette notion reste donc à clarifier.

Les fonds se voient obligés d'adopter un « **document de travail** » dont la fonction est de définir assez largement les **modalités de gestion** avec les institutions du financement des emplois. Cette contrainte offre des avantages mais apporte aussi des inconvénients. En effet, les règles étant mieux cadrées à l'avance grâce à ce document, cela permet une meilleure transparence vis à vis des institutions et du pouvoir de tutelle. Mais les mutations dans les secteurs sont fréquentes. Dès lors des mises à jour régulières seront nécessaires afin de faire correspondre les modalités de gestion avec les réalités des secteurs et de leurs institutions. En cela les processus de gestion seront alourdis et le travail des fonds complexifiés. Il en ira de même pour ce qui des **corrections** qui doivent également intervenir **dans les CCT sectorielles** qui créent et organisent les fonds.

La réglementation Maribel a également institué la présence d'un **commissaire du gouvernement** au sein des comités de gestion des fonds. Ces commissaires n'y ont qu'une voix consultative mais peuvent introduire un recours contre les décisions du fonds qu'ils jugent non conformes à la réglementation. Ces recours pouvaient avoir un caractère abusif aux yeux des comités de gestion. Les modifications de l'AR ont introduit une clarification du rôle des commissaires ainsi qu'un processus de contre-recours pour les fonds. Ceci permet d'établir des garde-fous à ce système de contrôle.

Les flux d'information entre les institutions bénéficiaires du Maribel et les fonds sont nombreux, fréquents et réguliers. La communication des justificatifs par les employeurs sont basés sur les données liées aux coûts salariaux et aux prestations des travailleurs. Comme la plupart de ces données sont communiquées tous les trimestres par les employeurs à l'ONSS, des mesures de simplification administrative ont été imaginées. Les fonds ont dorénavant l'autorisation d'**accès aux données émanant de l'ONSS par le biais de la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale (BCSS)**. Dès que les outils informatiques auront été créés et adaptés, les fonds bénéficieront directement de la plupart des données nécessaires. Le recours à des informations émanant des employeurs deviendra inutile, du moins beaucoup plus limité.

Mais ce lien avec la BCSS va demander un travail important de développement et d'équipement pour les fonds. Cette modernisation certes nécessaire représente un coût important, ce que les partenaires sociaux n'ont pas manqué de souligner. Pour y faire face, il a été demandé que le financement du fonctionnement des fonds puisse passer de 1,2 à 1,3 % de la dotation sans diminution des capacités de financement des emplois. Ce **renforcement des moyens de fonctionnement** demeure nécessaire. Les partenaires sociaux continueront à le réclamer avec force.

Conclusions

Une nouvelle fois, le système de création d'emploi Maribel social a été sauvé de la noyade. Mais cette nouvelle **opération satisfaisante** quant au fait d'avoir permis au système de perdurer, laisse **un goût de trop peu et d'insatisfaction**. Les partenaires sociaux sont convaincus que la réforme pouvait aller plus en profondeur de manière à assurer une plus grande efficacité, une meilleure lisibilité et une réelle simplification. A l'heure actuelle, on est loin d'avoir atteint ces objectifs.

J. SEPULCHRE