



RAPPORT D'ACTIVITES 2024

FMS 329.03

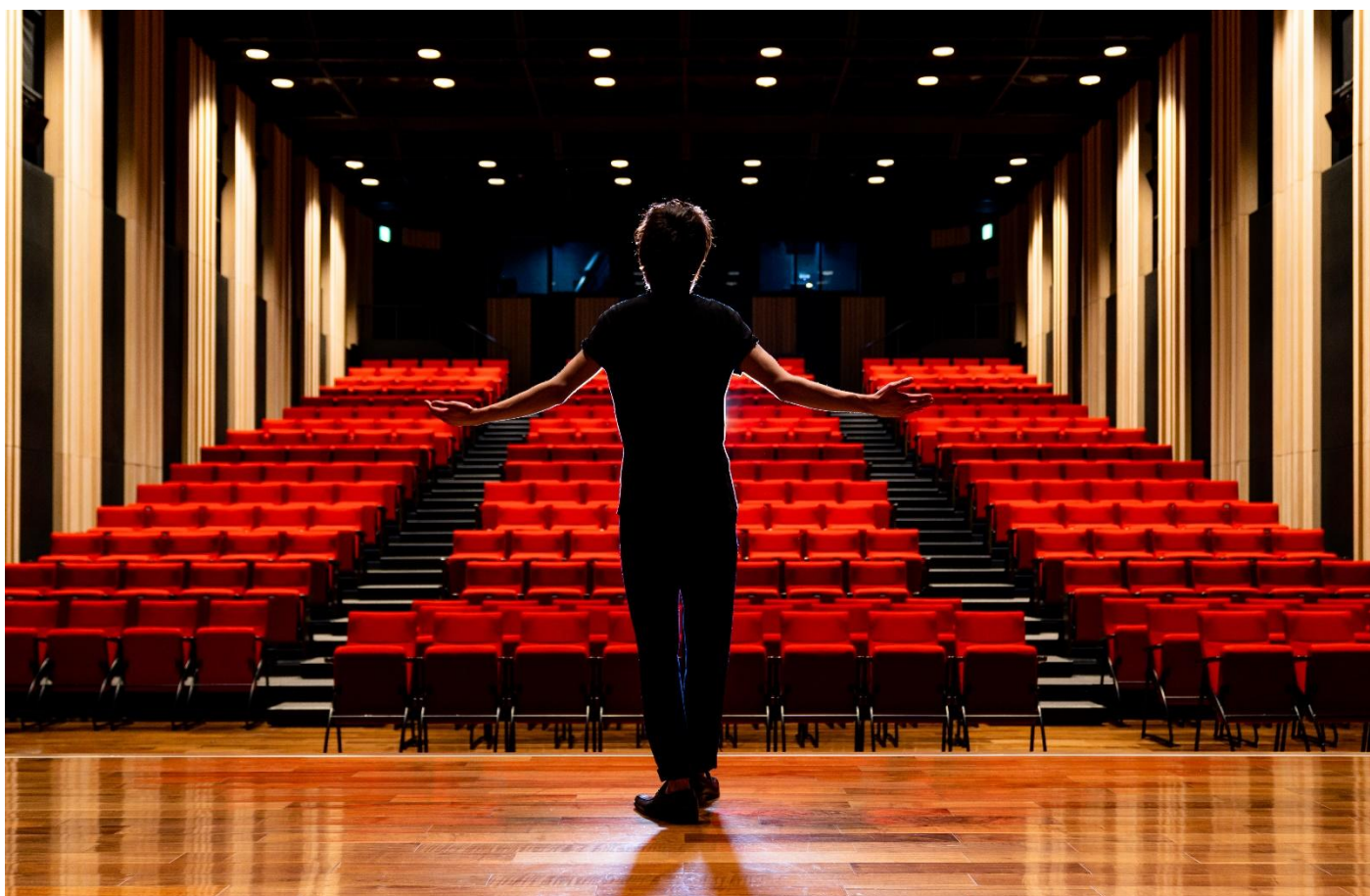




TABLE DES MATIERES

1. Introduction	4
A. Historique	4
B. Le but principal.....	5
2. Données du Fonds - Comité de gestion	6
3. Données du secteur	8
Le secteur en chiffres, sur base des données ONSS	8
4.1. Changements dans l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002.....	8
A. Augmentation du Maribel social	8
B. L'utilisation des dotations	9
C. Evolution du volume d'emploi – changement de l'année de référence	9
4.2. Changements dans l'Arrêté Royal de juillet 2002.....	9
A. Via l'AR de septembre 2019, le plafond légal de 64.937,84 euro est levé	9
B. Délais de recrutement	10
C. Le document de travail doit être accessible sur le site internet.....	10
D. Rapport obligatoire.....	10
E. Contrôle du volume d'emploi	10
F. Les coûts de fonctionnement - 1,2%	10
5. Aperçu des décisions importantes prises par le Comité de gestion pour l'année 2024.....	11
A. Augmentation du plafond	11
B. Demandes de dérogation.....	11
C. Contrôle des chiffres d'emploi 2023	15
Contrôle de la croissance du volume d'emploi par employeur.....	15
contrôle de la croissance du volume d'emploi par commission paritaire.....	16
D. Mandat réviseur d'entreprise.....	16
E. Suite de la « In House construction ».....	16
6. Maribel social	17
A. Moyens financiers.....	17
Dotation maribel social	17



Dotation maribel fiscal	18
B. Frais de fonctionnement.....	19
C. Le document de travail	20
D. Emploi structurel	21
E. création d’emploi 2024	22
F. Critères d’attribution.....	22
G. Nombre et Profil du travailleur Maribel-/répartition des fonctions.....	23
H. Réalisations.....	24
I. Financement du coût salarial total.....	24
J. Balance et comptes annuels	25
7. Utilisation du Maribel Social et Fiscal	25
8. Rapport annuels 2023.....	26
Conclusion :.....	27
9. Annexes.....	27
Comptes annuels 2024.....	27
Rapport du réviseur d’entreprise.....	27



1. INTRODUCTION

A. HISTORIQUE

Numéro d'entreprise du Fonds : 0894.866.768

Le Fonds Maribel social pour le secteur socioculturel existe depuis le 1^{er} janvier 2003 et a été créé par la CCT du 13 décembre 2002, modifiée par la CCT du 28 novembre 2006.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, **le Fonds Maribel social pour le secteur socioculturel (329.03)**, relève de l'asbl **FeBi** (Association des Fonds Sociaux du Secteur Non-Marchand Fédéraux et Bicommunautaires).

Le Fonds 329.03 est compétent pour les associations qui exercent une activité qui relève de la scp 329.03 et qui :

- Soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et ont un fonctionnement essentiellement fédéral ou bicommunautaire (et qui ne ressortent pas de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande ou de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et la Région wallonne);
- Soit ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et sont fondées comme associations internationales (et cela tant que ces associations ne ressortent pas de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté flamande ou de la sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel des Communautés française et germanophone et la Région wallonne);
- Soit sont fondées comme une association (association sans but lucratif, fondation ou association internationale) de droit étranger et ont leur centre de fonctionnement dans la Région de Bruxelles-Capitale. Par organisation internationale nous entendons une association comme décrite dans l'article 46 (et articles suivants) de la loi du 27 juin 1921 concernant les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

La commission paritaire 329 est scindée en trois sous-commissions paritaires (SCP) (AR du 21 septembre 2004) :

- SCP 329.01: paritair subcomité voor de socioculturele sector van de Vlaamse gemeenschap;
- SCP 329.02: sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la communauté française et germanophone et de la région wallonne ;
- **SCP 329.03: sous-commission paritaire pour les associations socioculturelles fédérales et bicommunautaires.**



B. LE BUT PRINCIPAL

Le **FMS 329.03** a pour but principal la gestion des moyens Maribel (Maribel social et fiscal) via le financement d'emplois supplémentaires.

Le « **Maribel social** » est régi par l'AR du 18 juillet 2002. Chaque travailleur occupé au moins à mi-temps dans le secteur ouvre le droit à une réduction forfaitaire sur les cotisations patronales. Ce montant est versé par l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS) via une dotation au Fonds Maribel social.

Aperçu :

Phase Maribel social	Augmentation de	soit	Réduction des cotisations	En vigueur à partir du
SM1			€ 80,57	1/01/1997
SM2	€ 80,56		€ 161,13	1/07/1998
SM3, 3bis	€ 80,57		€ 241,70	1/07/1999
SM4	€ 46,48		€ 288,18	1/07/2000
SMBD, SM5	€ 44		€ 332	1/07/2004
SM6	€ 22,92		€ 354,92	1/01/2005
	€ 10		€ 365	1/01/2007
SM7	€ 6,23		€ 371,23	1/01/2010
SM8	€ 13,02		€ 384,25	1/01/2011
SM9	€ 7,62		€ 391,87	1/01/2014
SM10	€ 13,92	€ 13,92	€ 405,79	1/01/2016
	€ 34,49	€ 48,41	€ 440,28	1/04/2016
	€ 21,43	€ 69,84	€ 461,71	1/01/2018
	€ 17,38	€ 87,22	€ 479,09	1/01/2019
	€ 21,43	€ 108,65	€ 500,52	1/01/2020

L'Arrêté Royal du 2 avril 2014 qui prévoit une augmentation en 2015, 2017 et 2019 d'à chaque fois 30 millions d'euro a été pour 2015 reportée en 2016.

De plus, depuis 2009, le Fonds reçoit des moyens financiers supplémentaires par le biais d'une augmentation de la dispense de versement du précompte professionnel pour les employeurs. Concrètement, il s'agit d'une augmentation de 0,25% à 0,75% àpd 1^{er} juin 2009 et de 1% àpd 1^{er} janvier 2010. Les moyens financiers en provenance du Trésor sont transférés via l'ONSS au Fonds, d'où l'appellation « **Maribel fiscal** ». Les montants sont calculés sur base de la masse salariale et varient donc d'un mois à l'autre. Le budget Maribel fiscal est principalement consacré au financement d'emplois supplémentaires. Une partie limitée (20%) peut servir à l'augmentation du plafond salarial.



Les administrateurs ne tiennent pas compte de l'origine des moyens pour les attributions. Ils gèrent toutes les attributions de la même manière. Afin d'alléger le travail administratif, l'employeur ne doit pas à cet égard renseigner d'autres données. La différence ne s'enregistre qu'au niveau du Fonds. De cette façon, nous pouvons également présenter les chiffres aux autorités.

La législation prévoit que le Fonds transmette chaque année avant la fin du mois de juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire 329.03.

2. DONNEES DU FONDS - COMITE DE GESTION

A la décision unanime du Comité de gestion, le siège administratif et social du Fonds est transféré de façon effective à partir du 15 décembre 2014 au Square Saintelette 13-15 à 1000 Bruxelles.

Le Fonds est géré par un Comité de gestion. Ce Comité comprend 12 membres et est constitué de manière paritaire par les représentants des travailleurs et des employeurs. Ils sont désignés par et au sein des membres de la sous-commission paritaire 329.03.

REPRESENTANTS DES EMPLOYEURS

Mme Veerle Huwé (Sociare), Vice-Présidente
Mme Graziella Baradel (CESSoC),
Mme Ftm-Ma Ismaghil (CESSoC)
M. Michaël Merchiers (CESSoC)
Mme Kristien Musch (Sociare)
M. Robin Naessen (Sociare)

MEMBRES SUPPLEANTS

M. Koen Peeters (SOCIARE)
Mme Karin Toussaint (CESSOC)
Mme Aliénor Bonvoust (CESSOC)
M. Pierre Crabbé (CESSOC)
2 mandats sont à pourvoir

REPRESENTANTS DES TRAVAILLEURS

Mme Marie Lemeland, voorzitter
Mme Françoise Vermeersch (BBTK/SETCA)
Mme Vinciane Convens (CNE/CSC)
M. Tommy Jonckheere (CGSLB/ACLVB)
M. Tom Van Hout (ACV Puls)
Mme Nathalie Lionnet (SETCA/BBTK)

MEMBRES SUPPLEANTS

6 mandats sont à pourvoir



PRESIDENT ET VICE-PRESIDENT

La règle veut que la présidence soit occupée à tour de rôle par le banc patronal et le banc syndical tout en tenant compte dans la mesure du possible d'une alternance linguistique:

Présidente : Marie Lemeland (CNE/CSC)

Vice-présidente : Veerle Huwé (Sociare)

CHANGEMENTS DANS LE COMITE DE GESTION DANS LE COURANT DE L'ANNEE 2023

Le banc patronal :

Le mandat ouvert est rempli par Mme Ftm-Ma Ismaghil (Cessoc)

Le banc syndical :

Mme Valérie Jadoul (BBTK/SETCA) par Mme Françoise Vermeersch (BBTK/SETCA)

M. Peter Darin (ACV Puls) par M. Tom Van Hout (ACV Puls)

COMMISSAIRE DU GOUVERNEMENT

Dans le Fonds, un commissaire du gouvernement veille à l'application de la réglementation Maribel social (article 20 de l'AR du 18 juillet 2002, version coordonnée) et à la bonne utilisation de la dotation. Il participe avec une voix consultative aux réunions du Comité de gestion.

Via l'AR du 7 avril 2017, pour « *le fonds social Maribel social pour les organisations socio-culturelles fédérales et bicommunautaires, créé par la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel* », **Madame Nora Bougata**, attachée auprès du Service public fédéral Sécurité Sociale, est nommée commissaire du gouvernement. Mme Perrine Nisol, attachée au Service public fédéral Sécurité sociale, commissaire du gouvernement suppléante est remplacée par Mme Carine Straet en tant que commissaire du gouvernement suppléante en juin 2024.

CALENDRIER DE REUNION DU COMITE DE GESTION EN 2024

6 juin – 11 décembre

LA GESTION QUOTIDIENNE DU FONDS EST COORDONNEE PAR L'ASBL FEBI.

Une équipe de collaborateur est chargé de la gestion journalière des dossiers. Cette cellule exécute les tâches qu'elle reçoit du Comité de gestion du Fonds.

FeBi représente les fonds de sécurité d'existence appartenant à la (sous)commission paritaire du non-marchand fédéral et bicommunautaire. En plus de la gestion journalière des fonds, FeBi veut informer et soutenir (sur base d'expertises en collaboration avec les partenaires) les employeurs, travailleurs, jeunes et chercheurs d'emplois.

L'asbl FeBi a pour mission de rassembler les moyens humains, financiers et techniques afin de créer des emplois via les fonds sociaux et d'encourager les formations pour les groupes à risque.

Depuis septembre 2016, **Jonathan Chevalier** est directeur de l'asbl FeBi.

GESTION FINANCIERE DU FONDS

L'asbl «faîtière» VESOFIFO-AFOSOC est responsable de la gestion financière du Fonds. Depuis janvier 2018, il y a eu un certain nombre de modifications concernant les taux d'intérêt négatifs.

- À partir de 2023, les intérêts ne sont plus calculés sur base de la moyenne mensuelle mais sont calculés quotidiennement. Le taux est de 1 %.



3. DONNEES DU SECTEUR

LE SECTEUR EN CHIFFRES, SUR BASE DES DONNEES ONSS

Année	Volume d'emploi (ETP)	N (le nombre de travailleurs ouvrant le droit) ¹	# associations
2005	893,22	722,5	
2006	971,75	845,25	175
2007	1.249,80	1.079,25	198
2008	1.478,68	1.316,50	210
2009	1.694,27	1.528,50	230
2010	1.832,07	1.661,00	242
2011	1.918,11	1.780,70	225
2012	1.970,05	1.810,00	235
2013	2.075,50	1.889,75	235
2014	2.352,37	2.219	269
2015	2.553,27	2.339,75	288
2016	2.770,06	2557,75	314
2017	2.997,11	2.768	316
2018	3.169,88	2.991,75	337
2019	3.331,37	3.186,75	366
2020	3.311,43	3219,75	360
2021	3.642,52	3.448,75	375
2022	3.903,11	3.716,75	366
2023	4.214,96	3997,75	409

4.1. CHANGEMENTS DANS L'ARRETE ROYAL DU 18 JUILLET 2002

Les arrêtés royaux du 1^{er} juin 2016 et du 10 janvier 2017 modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, en exécution du tax-shift, ont apporté certaines modifications importantes au régime Maribel social, entre autre:

A. AUGMENTATION DU MARIBEL SOCIAL

Entre 2016 en 2020 la dotation du Fonds augmentera grâce aux augmentations successives du montant de la réduction de la cotisation patronale :

Augmentation du montant de la réduction*	D'application à.p.d
€ 13,92	1/01/2016

¹ Seuls ces travailleurs donnent droit à la réduction de cotisations ONSS qui servira à alimenter le Fonds Maribel social.



€ 48,41	1/04/2016
€ 69,84	1/01/2018
€ 87,22	1/01/2019
€ 108,65	1/01/2020

Ce renforcement de la réduction Maribel social entraîne une augmentation des dotations par travailleur et par trimestre par rapport à 2015 qui se traduit comme suit :

Augmentation du montant de la dotation *	D'application à.p.d
€ 13,92	1/01/2016
€ 48,23	1/04/2016
€ 69,65	1/01/2018
€ 87,02	1/01/2019
€ 108,44	1/01/2020

* Les montants mentionnés représentent l'augmentation par rapport à 2015.

B. L'UTILISATION DES DOTATIONS

L'AR modifié concernant le Maribel social offre entre autres la possibilité de

- Créer des emplois et d'augmenter le plafond salarial uniquement pour ces emplois
- Créer des emplois et d'augmenter le plafond salarial aussi bien pour les nouveaux emplois que pour les emplois Maribel existant

Lors de la réunion du 1^{er} mars 2016, les membres décident d'utiliser l'augmentation de la dotation pour la création d'emplois mais aussi pour l'augmentation du plafond salarial aussi bien pour les emplois Maribel existant que pour les nouveaux emplois Maribel. Ceci dans le but de garder cela opérationnel aussi bien pour l'employeur que pour la cellule administrative.

C. EVOLUTION DU VOLUME D'EMPLOI – CHANGEMENT DE L'ANNEE DE REFERENCE

Voir point 5.C

4.2. CHANGEMENTS DANS L'ARRETE ROYAL DE JUILLET 2002

L'AR du 19 septembre 2019 modifiant l'AR du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand prévoit un certain nombre de changements importants dans la réglementation du Maribel. Ceux-ci ont été parcourus au comité de gestion du Fonds et ajoutés au document de travail.

Cet AR entre en vigueur le 1er janvier 2020.

A. VIA L'AR DE SEPTEMBRE 2019, LE PLAFOND LÉGAL DE 64.937,84 EURO EST LEVÉ

L'arrêté royal du 19 septembre 2019 modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 supprime le montant maximum de 64.937,84 euros de l'article 12 et la disposition de l'ancien article 13.

Au niveau de la Commission paritaire, il sera décidé si le montant maximum de 64.937,84 euros du Fonds 329.03 sera supprimé ou non. Cette décision doit ensuite être fixée dans une convention collective ou un accord-cadre. Si les



partenaires sociaux décident de conserver le montant maximum de 64.937,84 euros ou décident d'imposer un autre plafond salarial (plus élevé), la cellule administrative du Fonds doit vérifier si ce plafond est respecté.

Si la convention collective ou l'accord-cadre ne prévoit pas de plafond salarial, le Fonds peut toujours décider de limiter les critères en cas de création d'emploi en n'acceptant, par exemple, que les engagements avec un certain diplôme ou une certaine échelle salariale.

B. DÉLAIS DE RECRUTEMENT

Si l'attribution n'est pas réalisée dans les 6 mois, elle sera annulée. L'employeur a la possibilité d'introduire une demande de dérogation motivée afin d'obtenir une prolongation du délai de recrutement. La décision finale appartient au Comité de gestion du Fonds. Art.19.

C. LE DOCUMENT DE TRAVAIL DOIT ÊTRE ACCESSIBLE SUR LE SITE INTERNET

Le document de travail est mis à jour si nécessaire et après chaque mise à jour, la dernière version approuvée est disponible sur le site internet <https://www.fe-bi.org/fr/sectoren/Fonds/2511/pc-32903-socioculturele-sector-maribel>. Art.11a.

D. RAPPORT OBLIGATOIRE

Ce rapport complet doit être soumis au plus tard le 30 juin de l'année x pour l'année x-1. Des données financières et des informations relatives aux attributions sont demandées. Art.21/1.

E. CONTRÔLE DU VOLUME D'EMPLOI

L'article 50 concerne le contrôle du volume d'emploi du Fonds et s'applique pour la première fois au contrôle du volume d'emploi pour l'année 2019. Le contrôle de l'année x doit être effectué au plus tard le 30 juin de l'année x +2. Pour le contrôle du volume d'emploi de l'année x, le volume d'emploi de l'année x est comparé au volume d'emploi des années x-1 et x-2. Dans cette comparaison, le volume d'emploi pour les 3 ans est réduit par le volume d'emploi réalisé avec les interventions du Maribel. Si le volume d'emploi de l'année x est inférieur au volume d'emploi de l'année x-1 et de l'année x-2, il faut demander à l'employeur une justification de cette diminution de volume. De la même manière, le SPF ETCS contrôle le volume d'emploi du secteur.

F. LES COÛTS DE FONCTIONNEMENT - 1,2%

Les rapports sur les coûts de fonctionnement sont la responsabilité de la gestion conjointe (AFOSOC-VESOFO) et des directions. Art.11 ter.



5. APERÇU DES DECISIONS IMPORTANTES PRISES PAR LE COMITE DE GESTION POUR L'ANNEE 2024

A. AUGMENTATION DU PLAFOND

A partir du 1er janvier 2025, le plafond est augmenté de 47.772,80 euros ETP/an → 48.250,52 euros ETP/an.

Evolution du plafond salarial	
1/01/2007	31.532 €
1/01/2009	33.500 €
1/01/2010	35.500 €
1/01/2011	36.000 €
1/07/2014	37.000 €
1/01/2015	36.500 €
1/01/2016	37.500 €
1/01/2017	39.000 €
1/1/2018	40.000 €
1/1/2019	41.000 €
1/1/2020	41.820 €
1/1/2021	43.510 €
1/1/2022	44.815 €
1/1/2023	46.607,60 €
1/1/2024	47.772,80 €
1/1/2025	48.250,52 €

B. DEMANDES DE DEROGATION

Le maintien des attributions Maribel et du financement des emplois suppose un maintien du volume d'emploi au niveau de l'association. Si l'employeur ne répond plus à cette condition, il doit introduire une demande motivée auprès du Fonds (cfr. L'article 14 et 50 de l'Arrêté royal du 18 Juillet 2002, tel que modifié par l'Arrêté royal du 1^{er} septembre 2006). Les demandes de dérogation introduites dans ce cadre dans le courant de l'année 2023 ont été discutées et approuvées par le FMS 329.03.

Demandes de dérogations et mentions spontanées d'une diminution du volume d'emploi :

Comité de gestion 12/06/2024

➤ **Ref 193** Concerne: attribution Maribel - 0,5 etp

L'organisation a vu augmenter son volume d'emploi fortement de 1 ETP, fin 2021, à 4 ETP, fin juin 2023, après le dernier engagement (bénéficiaire de la subvention Maribel en 2023). En juillet 2023, la direction, a décidé pour raison d'optimisation du pôle finance de l'ONG, de mettre fin au contrat d'un des employés qui occupait la fonction de directeur financier à Bruxelles.

Après redéfinition du profil et des compétences nécessaires pour le poste, un recrutement a été ouvert pour trouver un remplaçant qui aurait pu être basé soit à Bruxelles, soit à Genève (siège principal d'Interpeace) soit



dans l'un de nos bureaux régionaux en Afrique. Toutes les candidatures reçues ont été considérées y compris celles de Bruxelles. Après les tests écrits et interviews réalisés, il s'est avéré que le meilleur candidat était de nationalité kenyane, basé à Nairobi. Cette personne s'est vu offrir un contrat au siège de Genève. Il a commencé le 1er décembre 2023 à Nairobi. Cette situation a entraîné une baisse structurelle du volume de l'emploi (1 ETP) à Bruxelles sachant qu'une augmentation significative de 1 à 4 ETP avait eu de 2021 à 2023. La procédure de concertation avait été suivie correctement (mails représentants syndicaux). Les membres du Comité de Gestion ont approuvé cette demande.

➤ **Ref 116 Attributions Maribel : 0,5 etp social coach et 0,5 etp responsable administratif et financier**

L'employeur annonce une baisse du volume d'emploi structurelle de 2,5 etp à partir du 26/12/2023.

Raisons : Diminution/Arrêt/Modification de subsides

Fin du subside VDAB- Fond Européen (ESF). Ce subside rentrait dans un de notre programme (Connect-to-work) et finançait 3 temps plein qui travaillaient sur le programme. L'organisation a été informée que celui-ci n'était pas prolongé pour les 3 prochaines années. Ils demandent de pouvoir continuer à continuer de Maribel déjà en place et de garder l'avis positif quant à l'octroi d'un second Maribel. La procédure de concertation a été suivie correctement (mails représentants syndicaux). **Les membres du Comité de Gestion approuvent cette demande.**

➤ **Ref 200 - KONINKLIJKE BELGISCHE WIELRIJDERSBOND VZW**

Cette association est passée du 329.01 au 329.03 au 1/1/2023 et bénéficie de 0,64 etp Maribel à durée indéterminée. Volume emploi actuel de 18,8 etp

L'employeur n'en a eu connaissance qu'en décembre 2023 et fait la demande auprès du Fonds 329.03 de bien vouloir reprendre son financement à pd 1/1/2023. Ce transfert n'a pas d'influence sur le volume d'emploi au sein de l'association. Tous les travailleurs passent de la 329.01 vers la 329.03. La procédure de concertation a été suivie (signatures 50% + 1 personnel). La demande a été envoyée en mars 2024 aux membres pour avoir leur approbation. Etant donné que la cellule devait préparer les décomptes 2023, la cellule ne pouvait pas attendre le CG du mois de juin. **Les membres ont approuvé la demande.**

➤ **Ref 201 - PLATEFORME POUR LE SERVICE CITOYEN ASBL**

Cette association est passée du 329.02 au 329.03 au 1/10/2023 et bénéficie de 0,50 etp Maribel à durée indéterminée. Ce changement concerne toute l'association et n'a pas d'influence sur notre volume d'emploi, les travailleurs restent en service. L'association garde les mêmes numéros d'entreprise et d'ONSS et demande si le fonds 329.03 peut reprendre le financement Maribel octroyée par la CP 329.02? Cette demande a été fait par écrit et présentée à leur délégation syndicale.

La demande a été envoyée en mars 2024 aux membres pour avoir leur approbation. Etant donné que la cellule devait préparer les décomptes 2023, la cellule ne pouvait pas attendre le CG du mois de juin. **Les membres ont approuvé la demande.**

➤ **Ref 17 GREENPEACE BELGIUM VZW**

Total attributions Maribel: 5,59 etp - Volume emploi 2022 : 90,88 etp

L'employeur annonce un licenciement collectif. Il est possible qu'une quinzaine d'ETP soient licenciés.

La période sur laquelle s'étend le licenciement collectif : 1 septembre 2024 – 31 décembre 2024

De graves difficultés financières qui menacent la continuité de l'organisation de l'entreprise et la survie de l'ASBL.



l'ASBL en péril, en raison, d'une part, de l'augmentation des coûts (en particulier l'augmentation des coûts du personnel en raison de l'indexation des salaires) et l'indexation des salaires) et, d'autre part, de revenus insuffisants pour absorber cette évolution financière extrêmement négative. Les coûts annuels actuels sont actuellement estimés à 11.290.180 € (dont 6.077.073 € de frais de personnel), tandis que les recettes s'élèvent à 10.755.100 €, ce qui conduit à une situation de déficit chronique.

La forte augmentation des frais de personnel en raison des indexations automatiques successives et la stagnation des recettes ont conduit à un déficit récurrent et croissant. En conséquence, nos réserves se sont réduites à un niveau alarmant. Sans intervention cette année, nos réserves auront totalement disparu d'ici 2025.

Afin d'éviter cela, l'employeur demande de pouvoir maintenir le total de ses attributions Maribel malgré la baisse du volume d'emploi inévitable. Cette demande a été présentée au conseil d'entreprise

Les membres du Comité de Gestion approuvent cette demande.

Comité de gestion 12/06/2024

➤ Ref 123 - OPEN SOCIETY EUROPEAN POLICY INSTITUTE OSEPI ASBL

OSEPI demande qu'il soit mis fin à son financement Maribel après le 31/12/24. Elle ne souhaite plus bénéficier de ce financement car aucun travailleur ne répondra plus aux critères requis.

Les représentants syndicaux en ont été informés de cette décision. **Les membres prennent acte de cette décision.**

➤ Ref 20 - MEDECINS DU MONDE DOKTERS VAN DE WERELD ASBL

Emplois Maribel : 4 etp - Baisse structurelle - Raison : transfert d'activités au 1/7/2024 - Nombre de travailleurs transférés vers le public : 11

Médecins du monde informe que des 16 employé.es du projet HerstelOpvang sous contrat avec MdM Belgique en juin 2024 :

- 11 ont été transférés au Zorgbedrijf Anvers
- 2 ont été gardés sous contrat chez MdM
- 3 ont démissionnés avant le transfert.

Cette baisse concerne le transfert d'un projet d'Anvers, appelé HerstelOpvang à un partenaire public dans l'esprit d'une CCT 32bis. Il n'y a donc pas eu de diminution d'emploi puisque tous les contrats ont été transférés et repris par le Zorgbedrijf Anvers. La procédure a pris du temps puisque le projet est financé par l'INAMI et la ville d'Anvers.

Aucun des emplois Maribel n'est concerné par ce transfert.

L'employeur demande, malgré cette baisse du volume d'emploi de pouvoir garder ses emplois Maribel (4 etp) Ce transfert n'occasionne pas de changements majeurs dans les conditions de travail et d'emploi du personnel concerné. Le CPPT a accepté ce transfert.

Les membres approuvent la justification concernant la diminution du volume d'emploi.

➤ Ref 137 - MOPHRADAT AISBL

Cette association comptabilise un volume de 1,5 etp (directrice 1 etp et coordinatrice 0,5 etp). Le poste de coordinatrice est financé par le Maribel.

La directrice est salariée de Mophradat en France depuis le 1er mars 2024. Son contrat n'a pas été résilié mais une annexe a été signée pour refléter ce changement. En conséquence, il n'y a pas eu de remplacement car elle n'a pas quitté son poste et il n'y a donc pas de poste vacant. Ceci provoquera donc une baisse du volume d'emploi de 1 etp.



L'employeur demande si malgré cette baisse du volume d'emploi structurelle, l'association peut conserver son financement Maribel. **Les membres approuvent la justification concernant la diminution du volume d'emploi.**

➤ **Ref 11 – Pegasus asbl (suite).**

Lors du CG du 27/9/22, les membres avaient demandé de pouvoir analyser la situation de l'association en fin d'année 2023 sur base de leur volume d'emploi. En octobre Pegasus communique à la cellule administrative que 2023 est une année de stabilisation suite à la crise 2020-2021. Les résultats financiers 2023 sont positifs. L'équipe de Pegasus est stable en 2023 avec 2 travailleurs (gestionnaire RH) qui ont tous les deux un contrat de travail à 80%. En moyenne, Pegasus compte 1,6 ETP en 2023 (bilan social).

2024: la situation financière est actuellement saine. L'équipe est stable mais il ne sera pas nécessaire ni possible d'engager du personnel supplémentaire ni en 2024 ni en 2025 (choix de l'AG juin 2024). Le volume actuel est toujours de 1,6 etp. L'association demande s'il est possible de conserver le total de ses attributions (1,5 etp) en espérant pouvoir renforcer l'équipe fin 2025, début 2026.

Les membres approuvent la justification concernant la diminution du volume d'emploi.

Le comité de gestion approuve la demande de dérogation ainsi que le maintien des attributions Maribel (1,5 ETP).

➤ **Ref 089 - MEMISA**

Concerne : attribution Maribel – 0,5 etp Donor Care & Event Officer

Le titulaire a démissionné fin avril 2024. L'employeur a des difficultés à trouver un candidat adéquat et fait une demande de changement de fonction (vers fundraising officer) ainsi qu'une demande de dérogation pour un délai supplémentaire (jusqu'au 31/3/2025) afin de ne pas perdre son financement.

Cette demande a été faite par écrit et la procédure de concertation a été suivie correctement (signatures 50%+1 personnel).

Le comité de gestion approuve la demande de dérogation et accorde à l'organisation concernée une prolongation jusqu'au 31/03/25 afin de remplacer l'employé de Maribel par un 'fundraising officer'

➤ **Ref 074 - ACTIVITES SPORTIVES, CULTURELLES ET DE LOISIRS GANSHOREN ASBL**

Concerne : attribution Maribel – 0,5 etp assistant administratif

Le titulaire a mis fin à son contrat en mai 2024. L'employeur a des difficultés à trouver un candidat adéquat et fait une demande de changement de fonction (conseiller en prévention) ainsi qu'une demande de dérogation pour un délai supplémentaire (jusqu'au 31/1/2025) afin de ne pas perdre son financement.

Cette demande a été faite par écrit et la procédure de concertation a été suivie correctement (signatures 50%+1 personnel). **Le comité de gestion approuve la demande de dérogation et accorde à l'organisation concernée une prolongation jusqu'au 31/01/25.**

➤ **Ref 059 - CEJI A JEWISH CONTRIBUTION TO AN INCLUSIVE EUROPE AISBL**

Concerne : attribution Maribel – 0,5 etp chargé de communication

Nous attendons d'obtention d'un financement européen pour un nouveau projet "No Hate Brussels" qui devrait nous permettre de co-financer ce remplacement pour une poste de "responsable de communication". n'a pu être soumise que fin septembre 2024. Son octroi devrait normalement être confirmé dans le courant de premier trimestre de 2025, permettant le recrutement du remplacement durant le 2 trimestre 2025. L'employeur demande un délai supplémentaire jusqu'au 30/6/25.

Cette demande a été faite par écrit et la procédure de concertation a été suivie correctement (signatures 50%+1 personnel).

Le comité de gestion approuve la demande de dérogation et accorde une prolongation à l'organisation concernée jusqu'au 30/06/25.



C. CONTROLE DES CHIFFRES D'EMPLOI 2023

Au mois d'octobre de chaque année, le Fonds reçoit des autorités compétentes les chiffres d'emploi de l'année précédente. Ces chiffres démontrent l'évolution de l'emploi pour chaque association du secteur.

Jusque 2014 inclus, les chiffres d'emploi étaient comparés par association (et en tenant compte des attributions Maribel reçues depuis 2005), avec l'année de référence. Depuis 2006, l'année de référence est fixée pour toutes les associations à l'année 2005. Au fil des ans, il semble clair que d'une part, le contrôle sur un an est trop limité (par exemple dans le cas d'un important lancement ou arrêt de projets) et d'autre part, que l'année de référence est dépassée.

L'arrêté royal du 1^{er} juin 2016 et du 10 janvier 2017, modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 font en sorte qu'il y a d'importants changements à partir de 2016 en ce qui concerne, par exemple, le contrôle du volume d'emploi.

L'arrêté Royal (AR) du 19 septembre 2019 qui modifie l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 apporte des changements entre autres concernant le contrôle du volume de l'emploi.

CONTROLE DE LA CROISSANCE DU VOLUME D'EMPLOI PAR EMPLOYEUR

Le Comité de gestion compare par employeur le volume de l'emploi de l'année X avec le volume de l'emploi de l'année X-1 et avec le volume de l'emploi de l'année X-2 pour tous les employeurs du secteur qui ont des attributions Maribel. Lors de la comparaison, le volume de l'emploi subsidié par le Maribel sera déduit du volume de l'emploi total et ce pour les 3 années.

Les Fonds effectuent le contrôle pour l'année 2023 sur la base des données Q/S moins Qbis/S. Le résultat de ce calcul est effectué pour les années X, X-1 et X-2. Ensuite, le résultat de l'année X est comparé à celui de l'année X-1 et de l'année X-2.

Contrôle des chiffres d'emploi 2023, reçus des autorités en août 2024

En tenant compte des directives ci-dessus, la cellule administrative a élaboré un tableau indiquant par institution le volume de l'emploi reçu par l'ONSS et réduit par le Qbis/S pour 2023, 2022 et 2021. Si l'évolution entre 2021 (x-2) et 2023 et entre 2022 (x-1) et 2023 était négative, une explication sera demandée à l'institution. Cette déclaration doit être faite selon la procédure de concertation applicable à l'institution.

Le contrôle du volume d'emploi pour l'année 2023 a été effectué.

Nous constatons:

- 12/156 institutions ont connu une baisse du volume de l'emploi pour l'année 2023 par rapport à 2021, mais une augmentation du volume de l'emploi pour l'année 2023 par rapport à 2022
- 34/156 institutions ont connu une augmentation du volume de l'emploi pour l'année 2023 par rapport à 2021, mais une baisse du volume de l'emploi pour l'année 2023 par rapport à 2022
- 68/156 institutions ont connu une augmentation du volume de l'emploi au cours de l'année 2023 par rapport à 2021 et 2022



- 33/156 institutions ont connu une baisse du volume de l'emploi en comparaison avec 2023 pour les deux années de référence. Sur base du contrôle supplémentaire des emplois Maribel réalisés (ETPR) 32/156 institutions ont connu une baisse.

Une déclaration sera demandée aux institutions présentant une diminution du volume d'emploi en 2023 par rapport aux deux années de référence pour lesquelles aucune dérogation n'a été approuvée au préalable. Ces déclarations seront soumises au prochain Comité de gestion du Fonds.

CONTROLE DE LA CROISSANCE DU VOLUME D'EMPLOI PAR COMMISSION PARITAIRE

De cette même manière, l'année de référence a également changée pour le contrôle du volume d'emploi par commission paritaire (art.50 & 3 AR 18 juillet 2002).

Au niveau sectoriel, il y a eu une augmentation du nombre de travailleurs ouvrant des droits (N) et une légère diminution du volume d'emploi (ETP).

329.03	N	ETP
2014	2129	2352
2015	2339	2553
2016	2557	2770
2017	2768	2997
2018	2991	3170
2019	3186	3331
2020	3219	3311
2021	3448	3642
2022	3716	3903
2024	3997	4214

D. MANDAT REVISEUR D'ENTREPRISE

Etant donné que les Fonds Maribel social tombent depuis le 01/01/2011 sous la loi sur les marchés publics, la désignation d'un bureau de réviseur d'entreprise bilingue doit se faire via une procédure de marché public.

Le mandat du commissaire est à nouveau confié à Bv Cvba RSM Inter Audit pour une période de 3 ans. RSM Inter Audit a désigné les réviseurs d'entreprise, M. Bernard de Grand Ry et Mme Karine Morris comme représentants. Les honoraires annuels du mandat du commissaire sont fixés à 1.512,50 euro, indexés. Il s'agit ici des exercices 2021, 2022, 2023 et 2024

E. SUITE DE LA « IN HOUSE CONSTRUCTION »

Le Fonds est soutenu par l'asbl FeBi, qui reçoit elle-même le soutien de l'asbl VESOFO-AFOSOC.

Des négociations entre les autorités compétentes et les asbl ont conduit entre autres à de nouveaux statuts pour les asbl. **Les statuts** de l'asbl FeBi ont été adaptés en 2012 avec une nouvelle composition du Conseil d'administration et de l'Assemblée Générale. Grâce à cela, il y a une meilleure représentation entre autres du Fonds 329.03 au sein de l'asbl (contrairement à avant, ce sont les Fonds et non pas les associations qui sont représentés).



Représentants du Fonds 329.03 dans le Conseil d'administration :

du côté patronal : Veerle Huwé

du côté syndical : Peter Darin

Représentants du Fonds 329.03 dans l'Assemblée Générale :

du côté patronal : Veerle Huwé

du côté syndical : Peter Darin

De plus, une nouvelle **convention de collaboration** et une **convention de gestion** ont été mises en place entre le Fonds 329.03, l'asbl FeBi et l'asbl VESOFO-AFOSOC.

La **convention de collaboration** concerne la mise à disposition de personnel et l'organisation du travail.

La **convention de gestion** traite principalement les frais de fonctionnement pour les Fonds Maribel (plus d'explication au point 6B). Une annexe a aussi été ajoutée à la convention de gestion : le calcul de la compensation pour l'utilisation des locaux par les Fonds Maribel. Cette annexe doit être revue chaque année.

6. MARIBEL SOCIAL

A. MOYENS FINANCIERS

DOTATION MARIBEL SOCIAL

Réglementation : Arrêté Royal du 18 juillet 2002

Annuellement, le Fonds reçoit une dotation calculée par le SPF ETCS : par travailleur ouvrant le droit², le secteur bénéficie d'une réduction de cotisations patronales forfaitaires de la sécurité sociale³.

La dotation est versée trimestriellement à 94%. Le solde (6%) de 2023 est versé en avril 2024.

	Dotation 100%	Dotation 99,9%
2007	930.897,44 €	929.966,54 €
2008	1.199.984,52 €	1.198.784,54 €
2009	1.532.189,64 €	1.530.657,45 €
2010	1.954.897,18 €	1.952.942,28 €
2011	2.349.304,50 €	2.346.955,20 €
2012	2.552.957,00 €	2.550.404,04 €
2013	2.696.666,50 €	2.693.969,83 €
2014	2.837.138,80 €	2.834.301,66 €
2015	2.962.145,33 €	2.959.183,18 €
2016	3.674.845,61 €	3.671.170,76 €
2017	4.118.895,90 €	4.114.777,00 €
2018	4.721.811,12 €	4.717.089,31 €

² Un travailleur ouvrant le droit est un travailleur déclaré au moins à mi-temps à l'ONSS.

³ Pour un aperçu de l'évolution de la réduction des cotisations, voir point 1.



2019	5.302.270,08 €	5.296.967,81 €
2020	5.987.209,77 €	5.981.222,56 €
2021	6.377.451,57 €	6.371.074,12
2022	6.443.074,12 €	6.437.049,00 €
2023	6.901.276,14 €	6.894.374,86 €
2024	7.438.108,77 €	7.430.670,66 €

De la dotation à 99,9%, un maximum de 1,2% peut être déduit pour les frais de fonctionnement. L'asbl FeBi gère ces moyens (voir également infra point B).

Le Fonds doit utiliser la dotation avant la fin de l'année civile en cours. Une réserve de maximum 5% peut être constituée. Tous les moyens dépassant ces 5% sont considérés comme des moyens non-récurrents et doivent être remboursés. Le calcul est établi au moment de la clôture des comptes annuels. En juin 2025, le Fonds a clôturé les comptes annuels de 2024. Le Fonds n'a pas de moyen non-reccurent pour 2024.

DOTATION MARIBEL FISCAL

Réglementation Loi de relance économique du 27 mars 2009

Maribel Fiscal	
2009	49.913,87 €
2010	403.709,49 €
2011	547.178,25 €
2012	581.861,82 €
2013	629.529,63 €
2014	657.881,75 €
2015	696.349,10 €
2016	814.424,45 €
2017	901.338,25 €
2018	1.009.999,80 €
2019	1.109.648,19 €
2020	1.201.575,24 €
2021	1.317.938,93 €
2022	1.461.328,80 €
2023	1.694.470,90 €
2024	1.795.068,02 €

Les versements du Maribel fiscal se font mensuellement. Au cours du mois X, l'ONSS verse aux Fonds les montants qu'il a reçus du SPF Finances au cours du mois X-1. Le SPF Finances a perçu ces montants au cours du mois X-2. Le montant du mois X est donc lié au mois X-2. L'ONSS répartit les montants entre tous les Fonds sur base d'une clé de répartition qui change chaque année. Dans ce cas, l'ONSS ne facture pas de frais d'administration.

Aucun frais d'exploitation ne peut être retenu sur le Maribel fiscal.



Contrairement au Maribel social, les moyens du Maribel fiscal perçus dans l'année "J" doivent être entièrement utilisés pour "fin de J+1". Le montant reçu en 2023 doit donc être dépensé avant le 31-12-2024.

B. FRAIS DE FONCTIONNEMENT

Pour la dotation Maribel social, les frais de fonctionnement s'élèvent annuellement à un maximum de 1,2% de la dotation. Il n'est prélevé aucun frais de fonctionnement sur la dotation Maribel fiscal.

Le Fonds verse ces frais de fonctionnement à l'asbl FeBi. L'asbl FeBi gère ces moyens et les utilise entre autres pour le soutien administratif des Fonds.

Une adaptation à la réglementation concernant les frais de fonctionnement a été imposée (via l'article 11ter de l'AR du 13 juin 2010) c'est pourquoi, à partir de l'année 2010, seulement 90% des 1,2% de frais de fonctionnement est versé par le Fonds à l'asbl FeBi.

Annuellement, dans le courant du mois d'avril, les asbl doivent introduire auprès des autorités subsidiantes au nom des Fonds Maribel un rapport commun de justification par rapport aux 1,2% des frais de fonctionnement pour l'année J-1.

En 2024 les asbl ont introduit au nom des fonds Maribel un rapport de justification commun en rapport avec les 1,2% moyens de fonctionnement pour 2023. Justification a été envoyée pour 97,69%.

La Commission Maribel social n'a pas encore approuvé officiellement le rapport.

Pour le 30 juin 2025 les asbl introduiront au nom des fonds Maribel un rapport de justification commun en rapport avec les 1,2% moyens de fonctionnement pour 2024.

À partir de l'année civile 2020 (rapportage 2019), des réviseurs membres d'un Institut pour réviseurs d'entreprises, sont chargés de vérifier le rapport sur la gestion conjointe des frais administratifs et de personnel.

Ils peuvent prendre connaissance de tous les écrits pertinents. Ils indiquent dans un rapport au comité de gestion du Fonds si les recettes et les dépenses mentionnées dans le rapport concernent exclusivement la gestion conjointe des coûts administratifs et de personnel. Les fonds envoient le rapport ainsi que le rapport des réviseurs au Comité du Maribel Social.

Aperçu des frais de fonctionnement						
	1,2% de la dotation	90% des 1,2% (sont payés dans le courant de l'année)	les 10% restants	répartition des 10% (sur base du rapport de justification)		
				FeBi	329.03	
2007	€ 11.170,76	n.a.				
2008	€ 13.259,88					
2009	€ 18.367,88					
2010	€ 23.435,31	€ 21.091,76	€ 2.343,55	€ 33,82	€	2.309,73
2011	€ 28.163,46	€ 25.347,12	€ 2.816,35	€ 2.816,35	€	-
2012	€ 30.604,85	€ 27.544,36	€ 3.060,48	€ 3.060,48	€	-



2013	€	32.327,64	€	29.094,84	€	3.532,80	€	3.532,80	€	-
------	---	-----------	---	-----------	---	----------	---	----------	---	---

année	1,2 % de la dotation	Justification	Justification approuvée	Frais de fonctionnement à payer au FeBi
2014	€ 34.011,62		90,92%	€ 30.916,54
2015	€ 35.510,20	84,11%	84,11%	€ 29.858,41
2016	€ 44.054,05	86,34%	85,57%	€ 37.682,48
2017	€ 49.377,32	88,27%	88,27%	€ 43.572,75
2018	€ 56.605,07	89,05%	89,05%	€ 50.944,56
2019	€ 63.563,61	85,07%	85,03%	€ 57.207,25
2020	€ 71.774,67	83,43%	83,43%	€ 64.597,20
2021	€ 76.452,89	76,58%	76,58%	€ 68.807,6
2022	€ 77.244,59	87,68%	87,68%	€ 69.520,13
2023	€ 82.732,50	92,14%	97,69%	74.459,25€
2024	89.168,05 €			

C. LE DOCUMENT DE TRAVAIL

L'Arrêté Royal du 8 juillet 2002 oblige chaque fonds sectoriel à établir un document de travail pour le 31 décembre 2006 au plus tard. Ce document de travail contient au moins les éléments suivants :

- Les critères d'attribution utilisés par cycle d'attribution
- La manière dont l'attribution d'emplois supplémentaires est répartie entre les employeurs candidats
- Le pourcentage, la fréquence et le moment du paiement de l'intervention financière
- La liste des informations à fournir par l'employeur au Fonds sur la base de l'article 14 bis de l'Arrêté Royal du 8 juillet 2002
- Les critères objectifs relatifs au volume d'emploi visés à l'article 14

A la demande du SPF ECTS, le commissaire du gouvernement a demandé quelques éclaircissements :

- La mise à jour du plafond salarial
- "Une liste non exhaustive d'exemples de critères objectifs en cas de diminution du volume d'emploi" est remplacée par "Une liste d'exemples de critères objectifs en cas de diminution du volume d'emploi " et est ajouté :
 - Une réorganisation interne majeure
 - Circonstances imprévues et/ou exceptionnelles
- Une note de bas de page explique ce que nous entendons par "le droit théorique (restant)"
- Les associations ne sont pas mentionnées dans le document de travail. Nous donnons à chaque association un numéro de référence et nous indiquons dans une note de bas de page que la liste des numéros et des associations correspondantes est disponible auprès du Fonds.

Le document de travail est ainsi adapté et approuvé. La dernière version du document de travail est disponible sur notre site web <https://www.fe-bi.org/fr/sectoren/Fonds/2511/pc-32903-socioculturele-sector-maribel> et SharePoint.



D. EMPLOI STRUCTUREL

Evolution de l'emploi Maribel attribué		
	# associations	# ETP
au 1-1-2007	17	29,55
au 1-1-2008	16	29,05
au 1-1-2009	20	33,55
au 31-12-2009	33	44,55
au 1-1-2010	33	45,875
au 1-4-2010	44	63,375
au 1-9-2010	60	70,875
au 1-1-2011	66	76,375
au 1-4-2011	68	77,375
au 1-9-2011	73	83,4
au 1-1-2012	71	80,9
au 1-3-2012	80	89,9
au 1-9-2012	82	93,9
au 1-1-2013	84	99,9
au 1-1-2014	84	100,38
au 1-7-2014	84	104,38
au 31-12-2015	83	104,38
au 1-1-2016	93	113,22
au 1-7-2016	93	123,22
au 1-1-2017	103	138,06
au 1-7-2017	104	143,06
au 1-1-2018	107	150,06
au 1-1-2019	111	156,06
au 1-7-2019	120	161,56
au 1-1-2020	118	160,06
au 1-1-2021	122	167,56
au 1-1-2022	132	175,06
au 1-1-2023	151	183,70
Au 1-1-2024	157	216,02



E. CRÉATION D'EMPLOI 2024

Décisions prises lors du Comité de gestion du 11 décembre 2024

Les membres parviennent à un accord sur :

- Augmentation du plafond de 1% d'une durée déterminée (48.250,52€ du 01/01/2025 au 31/12/2025) ;
- Création de 6 ETP à durée déterminée (du 01/01/2025 au 31/12/2025).

Après débat, les membres arrivent à une liste de 28 employeurs susceptibles d'être éligibles à une attribution Maribel en 2025. Les critères suivants sont retenus :

- 1) Organisations sans attribution Maribel ;
- 2) Employer au moins 5 ETP ;

Sur la base de cette liste, les membres donneront la priorité aux organisations qui utilisent le financement pour :

- augmenter le temps de travail d'un ou plusieurs travailleurs de l'organisation (CCT 35) ;
- réaliser un recrutement en vue de remplacer un travailleur bénéficiant actuellement d'un crédit temps

Cet emploi peut être attribué au poste qui répond le mieux aux besoins de l'organisation.

Les 4 plus grandes associations bénéficieront d'une attribution d'un emploi Maribel (1 etp) à durée déterminée, en 2025.

Les 4 suivantes bénéficieront d'une proposition mi-temps pour 2025.

F. CRITERES D'ATTRIBUTION

Lorsqu'une association connaît un élargissement, celle-ci ne reçoit pas immédiatement un meilleur classement dans la liste. Ceci pour 2 raisons :

- Une expansion de l'emploi n'a d'effet que 2 ans plus tard sur la dotation Maribel
- Pour toutes les associations qui appartiennent à la scp 329.03, le principe de mutualisation s'applique. Ceci veut donc dire que les autorités subsidiaires donnent la liberté aux gestionnaires du Fonds pour développer, dans le cadre légal, leurs propres procédures et critères pour accorder des subsides. Tous les employeurs ne bénéficient donc pas automatiquement et systématiquement d'une intervention du Maribel social.

A côté des critères d'attributions généraux :

- Relever de et cotiser à la SCP 329.03
- Indice ONSS : 762 ou 862
- Respecter strictement les procédures établies par le Fonds
- Une augmentation nette du volume d'emploi dans l'association
- Une diminution de la charge de travail dans l'association

les attributions ont lieu par ronde d'attribution et toujours sur base de critères bien déterminés par le Comité de gestion.



G. NOMBRE ET PROFIL DU TRAVAILLEUR MARIBEL-/REPARTITION DES FONCTIONS

	N dans le courant A xx	N au 31-12 A xx
2006		32
2007		40
2008		41
2009	103	46
2010	124	77
2011	140	99
2012	133	114
2013	196	133
2014	198	135
2015	200	148
2016	212	168
2017	268	191
2018	242	200
2019	299	222
2020	289	225
2021	319	261
2022	369	252
2023	413	282
2024	422	285

Age	2013(%)	2014(%)	2015(%)	2016(%)	2017(%)	2018(%)	2019(%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 %	2023 %	2024 %
< 25	3	3	4	2	3	4	4	2	2	1	4	3
25-<35	46	45	45	50	43	42	40	39	42	37	44	43
35-<45	29	30	29	25	29	27	31	31	30	34	28	29
45-<55	15	15	16	18	19	19	17	18	16	18	17	14
> 55	7	7	6	5	5	8	8	10	11	10	7	11

Fonctions	2013 (%)	2014 (%)	2015 (%)	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)	2020(%)	2021(%)	2022(%)	2023(%)	2024(%)
Personnel soignant	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hôtelier / technique / entretien ⁴	5	5	6	6	7	6	5	3	3	1	5	5
Paramédical (animateur, kiné...)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1

⁴ Regroupement des classes de fonction 'hôtel, entretien, technique' pour l'ensemble de Fonds Maribel



Administration (finance, ICT, HR, administration...)	86	86	84	89	87	87	89	88	89	90	87	87
Psychosocial (tuteur, assistant social)	4	4	5	3	4	5	4	7	6	7	6	6
Divers	5	5	5	2	2	2	2	2	1	1	1	1

H. REALISATIONS

Un pourcentage de réalisation peut être calculé sur base des décomptes annuels en comparant le nombre total des heures maximales attribuées et le nombre total des heures effectivement subsidiées (prestées ou assimilées) par le Fonds. Cette différence est surtout due aux faits suivants :

- ne pas trouver immédiatement de remplaçant si un travailleur a quitté l'association
- ne pas trouver immédiatement un travailleur adéquat au moment d'une nouvelle attribution
- des périodes d'absence de courte durée sans engager de remplaçant
- des jours non rémunérés (p.ex. congés sans solde, petit chômage, absences injustifiées,...) qui ne sont pas remplacés

Taux de réalisation														
2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
75%	87%	88%	94%	92%	94%	98%	96%	96%	96%	94%	89%	92%	93%	92%
2024														
93%														

I. FINANCEMENT DU COUT SALARIAL TOTAL

Le Fonds finance le coût salarial total (charges patronales incluses) jusqu'au plafond maximal. Nous calculons :

- **COLONNE A** : l'intervention moyenne du Maribel par ETP sur base du nombre d'heures attribuées/heures subsidiées. En d'autres termes, sur base du taux de réalisation (taux de couverture)
- **COLONNE B** : la charge salariale moyenne pour l'employeur par ETP sur base du nombre d'heures réalisées/subsidiées
- **COLONNE C** : le pourcentage à charge de l'employeur par rapport au plafond salarial du Fonds
- **COLONNE D** : le pourcentage couvert par le Fonds de la charge salariale de l'employeur (plafond salarial divisé par la colonne B)

	Plafond du Fonds	COLONNE A	COLONNE B	COLONNE C	COLONNE D
2009	33.500	31.765,35	46.026,10	30%	73%
2010	35.500	30.710,50	39.027,32	20%	91%
2011	36.000	31.610,87	39.849,04	11%	90%
2012	36.000	33.763,80	44.720,15	32%	80%
2013	36.000	33.047,55	47.085,85	31%	76%



2014	36.000/37.000	34.182,92	49.082,22	34%	74%
2015	36.500	35.896,37	47.872,03	27%	76%
2016	37.500	35.988,15	48.651,87	30%	77%
2017	39.000	35.713,31	50.309,99	29%	78%
2018	40.000	37.643,90	50.999,50	27%	78%
2019	41.000	37.521,11	53.106,61	29%	77%
2020	41.820	36.818,83	58.885,46	40%	71%
2021	43.510	39.432,88	55.580,30	28%	78%
2022	44.815	42.903,72	57.548,64	28%	78%
2023	46.607,6	45.225,30	62.108,55	25%	75%
2024	47.772,80	46.381,69	63.585,75	33%	75%

J. BALANCE ET COMPTES ANNUELS

Les comptes annuels 2024 (voir annexe) ont été approuvés lors du comité de gestion du 12 juin 2025.

Le rapport adressé aux membres du Comité de gestion et rédigé par le réviseur d'entreprise RSM Inter Audit mentionne « **rapport sur l'audit des comptes annuels – opinion sans réserve** » (voir annexe).

Les comptes pour 2023 se clôturent avec un bilan total **4.587.837,53 €** dont le compte de résultats se solde par une perte de l'année comptable de **-452.227,19€**. Fin 2024, les capitaux propres sur la balance sont de **523.693,04 €** et la provision Maribel fiscal de **1.113.705,01 €**.

Pour 2024, le Fonds ne dispose pas de moyens non-récurrents .

7. UTILISATION DU MARIBEL SOCIAL ET FISCAL

	2008	2009	2010	2011	2012
Attributions DI MS	12,85	12,35	58,50	68,63	74,88
Attributions DD MS	2,00	10,25	3,75	5,00	2,00
Attributions DI MF	NVT	NVT	4,80	10,50	15,00
Attributions DD MF	NVT	NVT	0,00	7,91	0,00
Coût Salarial subsidié	1 000 277,40	1 562 376,92	2 058 965,19	2 909 464,23	3 102 048,78
Dotation MS (99,9%)	1 198 784,54	1 530 657,45	1 952 942,28	2 346 955,20	2 550 404,04
Dotation MF	NVT	49 913,87	403 709,49	547 178,25	581 861,82

	2013	2014	2015	2016	2017
Attributions DI MS	79,54	81,68	81,70	98,00	116,00
Attributions DI MF	20,00	18,00	18,00	14,00	21,00
Coût Salarial subsidié	3 289 553,00	3 409 721,32	3 578 868,14	4.030.492,83	4.892.724,02
Dotation MS (99,9%)	2 693 969,83	2 834 301,66	2 959 183,18	3.671.170,76	4.114.777,00



Dotation MF	629 529,63	657 881,75	696 349,10	814.424,45	901.338,25
--------------------	------------	------------	------------	------------	------------

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Attributions DI MS	120,00	126,00	132,00	132,00	150,82	160,01
Attributions DD MS						3,51
Attributions DI MF	29,30	32,00	32,70	32,70	34,24	36
Coût Salarial subsidié	5.620.233,68	5.928.336,04	6.096.434,62	6.096.434,62	7.459.478,47	8.380.135,43
Dotation MS (99,9%)	4.717.089,31	5.296.967,81	5.981.222,56	5.981.222,56	6.437.048,98	6.894.374,86
Dotation MF	1.009.999,80	1.109.648,19	1.201.575,24	1.201.575,24	1.461.328,80	1.694.470,9

	2024	2024				
Attributions DI MS	177,20					
Attributions DD MS	5,38					
Attributions DI MF	39					
Coût Salarial subsidié	9.678.869,39€					
Dotation MS (99,9%)	7.386.646,30€					
Dotation MF	1.795.068,02€					

8. RAPPORT ANNUELS 2023

La Convention Collective de Travail du 29 novembre 2006 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur socioculturel prévoit dans son article 14 (en exécution de l'article 8 §2 f de l'arrêté royal du 18 juillet 2002) que chaque employeur transmette un rapport annuel au Fonds Maribel.

Le rapport annuel 2023 a été envoyé à 154 associations :

Chaque année, nous demandons à l'employeur, en concertation avec la représentation des travailleurs (le cas échéant), de remplir le questionnaire du rapport annuel.

L'analyse, ici présente, est basée sur le résultat de ce questionnaire d'évaluation.



CONCLUSION :

Bruxelles, juin 2025

Au nom du Comité de gestion du FMS 329.03.

Marie Lemeland
Présidente

Veerle Huwé
Vice-Présidente

9. ANNEXES

COMPTES ANNUELS 2024

RAPPORT DU REVISEUR D'ENTREPRISE