

STOP À

LA VIE CHÈRE



VOTEZ JUSTICE SOCIALE



PTB

SOCIAL

AUTHENTIQUE

ACTIF

www.ptb.be

I. EMPLOI ET PROTECTION SOCIALE

CONTENU

1. Un emploi stable avec un salaire décent.....	5
2. Un travail faisable.....	11
3. La solidarité, c'est bon pour la santé.....	17
4. La pension est un droit.....	25
5. Ne laisser aucune chance à la pauvreté.....	33
6. Protection sociale.....	41

1. UN EMPLOI STABLE AVEC UN SALAIRE DÉCENT

La société n'est rien sans ses travailleurs. Ouvriers de la construction, infirmières, artistes, caissières : chaque travailleur a droit au respect. Sans travailleurs, pas de richesse. Nous exigeons des emplois stables associés à des salaires décents. Nous mettons un terme au démantèlement social et augmentons le pouvoir d'achat. Nous supprimons les flexi-jobs et les contrats zéro heure et protégeons les travailleurs contre la flexibilité et les pertes d'emplois.

CE QUE NOUS VOULONS

UN. LA NOUVELLE NORME : DES EMPLOIS STABLES ET DÉCENTS

- Les emplois à temps partiel, l'intérim et les flexi-jobs se multiplient de façon sauvage. Cela ne peut pas durer. Sans emploi décent, impossible de se construire un avenir.
- Nous remplaçons les emplois précaires et sous-payés, nuisibles à la sécurité sociale, par des emplois décents.
- Nous octroyons aux faux indépendants et aux travailleurs des plates-formes collaboratives (Deliveroo, Uber), un statut d'employé digne de ce nom. Nous leur garantissons des conditions salariales et de travail correctes, mais aussi la concertation sociale ainsi que des moyens et des équipements de travail adéquats.
- Une entreprise qui veut engager des intérimaires ou des étudiants devra au préalable proposer à ses propres employés de prêter davantage d'heures. Ainsi les femmes, souvent engagées à temps partiel, pourront augmenter leur temps de travail si elles le veulent.

DEUX. LES INTÉRIMAIRES NE SONT PAS DES TRAVAILLEURS JETABLES

- Nous limitons le travail intérimaire au remplacement temporaire de travailleurs engagés à durée indéterminée et à du travail exceptionnel et spécialisé. Nous interdisons l'utilisation de l'intérim comme période d'essai au lieu d'accorder de suite un contrat décent.
- Nous arrêtons la multiplication des contrats d'intérim. Nous donnons aux syndicats la possibilité de fixer, dans le cadre de la concertation sociale, un pourcentage maximum d'intérimaires.
- Les travailleurs occupés six mois chez un même employeur sous contrat intérimaire ou temporaire reçoivent automatiquement un contrat à durée indéterminée.

TROIS. DROIT AUX AUGMENTATIONS SALARIALES

- Nous libérons les négociations salariales pour avoir de vraies augmentations salariales. Nous abrogeons la loi sur les salaires de 1996 et sa « norme salariale » contraignante.
- Nous garantissons l'indexation automatique des salaires et des revenus de remplacement. Nous réintégrons les prix des carburants dans l'index (l'indice des prix à la consommation) pour qu'il reflète réellement le coût de la vie.
- Nous augmentons le salaire minimum à 14 euros de l'heure (2 300 euros brut par mois).
- Nous supprimons le « salaire jeunes » qui permet de rémunérer les jeunes 30 % de moins que le salaire minimum. Les jeunes ont droit à un salaire décent.
- Nous maintenons les barèmes basés sur l'ancienneté.

QUATRE. TOLÉRANCE ZÉRO POUR LE DUMPING SOCIAL

- À travail égal, salaire égal. Les travailleurs en poste en Belgique bénéficient des conditions salariales et de travail belges.
- Nous nous opposons à l'abrogation de la loi Major. Nous protégeons le statut des travailleurs portuaires.
- Nous combattons le dumping social dans le secteur des transports. Nous imposons des meilleurs temps de conduite et de repos et retirons leur licence aux entreprises de transport qui violent la loi.
- Nous renforçons les inspections sociales afin de lutter contre le dumping social et l'abus de travailleurs détachés. Tant les sous-traitants malhonnêtes que leurs donneurs d'ordre doivent être poursuivis.
- Les appels d'offres publics ne doivent pas se baser uniquement sur le coût, mais doivent tenir compte également de critères sociaux et écologiques, ainsi que de la qualité de l'emploi.
- Sur les chantiers publics nous n'acceptons que des emplois décents. Nous refusons les (montages de) chaînes de sous-traitance qui contournent les règles en matière de législation sociale ou de sécurité.

CINQ. UNE MEILLEURE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

- Nous lions les subsides accordés aux entreprises à des garanties solides en matière d'emploi. Nous veillons à ce que les subsides destinés à la formation et à la spécialisation débouchent sur des emplois durables.
- Grâce à la « loi InBev », nous interdisons à des entreprises bénéficiaires ou qui distribuent des dividendes de procéder à des licenciements collectifs. Les entreprises bénéficiaires qui licencient doivent rembourser tout soutien public, subside ou réduction d'impôt.
- Nous obligeons les entreprises qui envisagent un licenciement collectif à d'abord examiner les alternatives, notamment la réduction des temps de travail ou un plan de reconversion. Nous donnons réellement la parole au personnel et intégrons les fournisseurs et sous-traitants au plan social prévu.
- Nous protégeons mieux les salariés contre le licenciement individuel. Les employeurs doivent motiver chaque licenciement et les travailleurs concernés doivent pouvoir introduire un recours.
- Nous garantissons à chaque travailleur licencié un préavis d'un mois par année d'ancienneté, avec un minimum de trois mois.
- Nous réalisons une évaluation des différentes aides à l'emploi accordées aux entreprises

VISION

UN. LA NOUVELLE NORME : DES EMPLOIS STABLES ET DÉCENTS

La rengaine du Premier ministre Charles Michel nous est désormais familière. « Jobs, jobs, jobs » sonne toutefois bel et bien comme les trois jobs qu'il faudra bientôt cumuler pour parvenir à joindre les deux bouts. Contrats à temps partiel, intérim, flexi-jobs ce qui, hier encore, relevait de l'exception est aujourd'hui devenu la norme. Faut-il nous résigner à abandonner la sécurité d'un emploi fixe ? Lorsque Charles Michel se vante des 176 000 emplois que son gouvernement aurait créés, il oublie de préciser qu'il s'agit en majorité de petits boulots temporaires, à temps partiel ou intérimaires.

En matière d'emploi, ce n'est pas d'une prolifération de pseudo-jobs dont nous avons besoin, mais bien du droit à la sécurité. Avec une norme reposant sur des contrats à durée indéterminée. Sans un contrat fixe, comment envisager l'avenir ? Lorsqu'on vit au jour le jour avec un contrat intérimaire, demander un prêt hypothécaire est illusoire. Sans un contrat fixe, aucune perspective d'autonomie ou de fonder une famille.

Au Parlement, le PTB s'est systématiquement opposé aux flexi-jobs. Pour le Premier ministre Michel, les flexi-jobs vont « rendre le marché du travail plus moderne et plus maniable ». La réalité est tout autre et bien moins réjouissante. Ces flexi-jobs ne sont que des petits jobs sous-payés, qui mettent en péril la sécurité sociale et piétinent la législation sociale. Un travailleur qui en plus de son 4/5 arrondit ses fins de mois dans le secteur horeca reçoit un flexi-salaire de 9 euros de l'heure, soit deux euros de moins que le salaire minimum du secteur. Son patron sera dispensé de payer des lois sociales, de respecter des horaires ou d'autres droits. Il pourra à sa guise appeler son employé la veille au soir pour travailler le lendemain. Tous ces contrats zéro heure pèsent lourd sur les conditions de travail et salariales en vigueur et compromettent la création d'emplois réels et décents. Ces pratiques portent un nom : le dumping social. Comme le dénonçait Raoul Hedebouw au Parlement, « les flexi-contrats sont des contrats yoyo. Le travailleur est en permanence suspendu à une ficelle que l'employeur peut faire monter ou descendre au rythme de l'entreprise, de la production ou du marché. »

En 2015, le CD&V, qui siège dans la majorité, a promis ces flexi-jobs « ne seraient pas étendus à d'autres secteurs, car ce serait au détriment de la sécurité sociale ». Ils sont aujourd'hui bien présents dans les grandes surfaces et les commerces. Même les pensionnés peuvent aujourd'hui prendre un job d'appoint. Qu'importe s'ils n'ont pas assez de leur maigre pension pour survivre, ils peuvent toujours aller faire la plonge au restaurant du coin.

Les plates-formes capitalistes agressives telles que Uber et Deliveroo n'ont-elles non plus rien à craindre de Charles Michel qui les laisse appliquer des contrats d'« indépendants » plutôt que des contrats d'employés. Résultat : pas de salaire horaire mais une rémunération à la livraison. C'est le grand retour du salaire à la pièce, digne d'une époque que l'on croyait révolue. Sécurité ? Zéro. Les coursiers de Deliveroo doivent se procurer eux-mêmes leur vélo et leurs vêtements de travail. S'ils tombent malades, ont un accident ou manquent de missions, à eux de gérer leur situation. À eux aussi de se constituer leur propre pension. À Davos, le ministre Kris Peeters a eu une réunion qualifiée de « constructive » avec la patronne mondiale de Deliveroo. Suite à celle-ci, il a condamné l'action des coursiers qui dénonçaient leurs conditions de travail. Stupéfaits, les syndicats n'en croyaient pas leurs oreilles : « D'abord, vous soutenez l'action, puis maintenant plus rien ? »

Donnons aux faux indépendants un statut décent de travailleur, fondé tout simplement sur des conditions de travail et salariales correctes. Comment ? En exigeant des plates-formes capitalistes qu'elles fournissent à leur personnel des outils et des équipements de travail. En exigeant qu'elles paient leurs cotisations sociales et acceptent la constitution d'une délégation syndicale et la concertation sociale.

Moins de la moitié des jeunes entrent sur le marché du travail avec un contrat à temps plein. La Belgique compte 162 000 temps partiels involontaires, dont la plupart sont des femmes qui souhaiteraient augmenter leur temps de travail. Mais les employeurs (les grandes chaînes de magasin, par exemple) ne veulent proposer que des contrats à temps partiel à leur personnel. Nous imposons aux employeurs de donner la priorité à leur personnel lorsque du temps de travail supplémentaire est dégagé, plutôt que de recourir à des intérimaires ou des étudiants.

DEUX. LES INTÉRIMAIRES NE SONT PAS DES TRAVAILLEURS JETABLES

Les 100 grandes entreprises belges qui emploient le plus d'intérimaires y recourent en moyenne à raison de 25 % de leur personnel. Dans le top 20, on atteint plus de 40 %. Un dixième des grandes entreprises emploient davantage d'intérimaires que de travailleurs « fixes ». Si les call-centers et la logistique sont les plus touchés, aucun secteur n'échappe à cette situation.

Cela ne peut pas durer. Nous acceptons le travail intérimaire uniquement dans le cadre du remplacement temporaire de salariés bien précis (sur base de noms) et pour du travail exceptionnel et spécialisé. Nous cessons le recours au travail intérimaire pour les périodes d'essai au lieu d'offrir un contrat décent aux travailleurs.

Nous donnons aux syndicats la possibilité de limiter, dans le cadre de la concertation sociale, le nombre de travailleurs intérimaires à un certain pourcentage, comme c'est déjà le cas au niveau des entreprises. Nous instaurons des concertations sectorielles afin que les accords s'appliquent aussi aux entreprises dépourvues de représentation syndicale. Et tout dépassement de ces plafonds doit être sanctionné.

Un plan d'action complet contre l'exploitation du personnel intérimaire est indispensable. Nous donnons à l'inspection sociale les moyens de renforcer les contrôles sur le terrain. Nous mettons fin aux contrats journaliers qui concernent actuellement 70 % du personnel intérimaire et les maintiennent dans la précarité. Nous renforçons la possibilité d'intervention des syndicats par rapport à l'embauche d'intérimaires. Les travailleurs occupés six mois chez un même employeur sous contrat intérimaire ou temporaire reçoivent automatiquement un contrat à durée indéterminée.

TROIS. DROIT AUX AUGMENTATIONS SALARIALES

Nous produisons toujours plus de richesses mais leur répartition est de moins en moins équitable. Depuis 1980, la part des salaires a diminué de 10 %, tandis que celle des bénéficiaires augmentait dans les mêmes proportions. On peut donc en déduire que les travailleurs ont offert des milliards aux grands actionnaires, au détriment du pouvoir d'achat de la population et de la bonne marche de la société en général.

La politique du gouvernement, qui n'a cessé d'« améliorer la compétitivité de nos entreprises », ne fait qu'aggraver la situation. En votant un saut d'index et une révision de la loi sur les salaires de 1996, il a rendu quasi impossible toute augmentation salariale. Depuis 2014, les grandes entreprises ont engrangé 10,38 milliards de bénéfices supplémentaires tandis que nos salaires ont diminué. Selon l'Organisation internationale du travail, notre pays a vu ses salaires réels réduits de 2,3 % au cours des trois dernières années.

La Commission européenne, le gouvernement et, naturellement, les organisations patronales veulent se débarrasser des accords interprofessionnels. Ils ont à cœur d'éclater la concertation par secteur, par entreprise, par travailleur individuel. Nous défendons des accords interprofessionnels solides qui permettent de discuter librement, publiquement d'augmentations salariales. Nous abrogeons la loi sur les salaires de 1996 et sa « norme salariale » contraignante.

Sans en avoir dit un mot dans leur programme électoral, les partis au pouvoir ont voté en 2015 un saut d'index, qui s'est soldé par une perte salariale de 2 %. Pour eux, l'index, qui régule les salaires, les pensions et les prestations sociales en fonction du coût de la vie, n'a clairement plus aucune utilité. Ce saut d'index occasionne aux salariés une perte de 20 à 30 000 euros à l'échelle d'une carrière complète. Pas question de remettre l'index en question ! Nous y réintégrons l'essence et le diesel (dont le prix a doublé ces dernières années) afin qu'il reflète réellement le coût de la vie.

Avec sa campagne « Fight for 14 », la FGTB réclame un salaire équitable pour un travail décent, ce qui se traduit concrètement par un salaire minimum de 14 euros. Les travailleurs ont vu leur risque de sombrer dans la précarité grimper à 4,7 %. La moitié de tous les nouveaux emplois créés sont payés au niveau des 20 % d'emplois les moins rémunérés. Dans notre pays, un travailleur du nettoyage perçoit un salaire de misère de 11 euros de l'heure. Une telle situation est intenable. Nous augmentons le salaire minimum à 14 euros de l'heure, soit 2 300 euros brut par mois. Pour les PME, nous prévoyons des réglementations transitoires sous forme de subventions salariales.

Fort de son slogan « Jobs, jobs, jobs », le gouvernement a décrété que le salaire minimum des jeunes de

moins de 21 ans devait être inférieur à celui des « adultes ». Ainsi, chaque année précédant les 21 ans s'accompagne d'une réduction de 6 % de ce salaire minimum de base. En 2016, Yusra avait 18 ans. Elle travaillait dans un supermarché pour 1 500 euros brut par mois. Son salaire est passé aujourd'hui à 1 304 euros. C'est ainsi que le gouvernement, en cautionnant des emplois au rabais, plonge les jeunes dans la précarité et la pauvreté. Nous payons un salaire décent aux jeunes et nous supprimons le « salaire jeunes ».

Les partis de la majorité, à savoir le MR, la N-VA, le CD&V et l'Open Vld, ont également dans leur viseur les barèmes à l'ancienneté. Pour eux, ces barèmes doivent disparaître au profit d'augmentations de salaire octroyées en fonction de la « productivité » et des « compétences ». En d'autres termes, ils ambitionnent de remplacer les négociations salariales par le bon vouloir de chaque employeur et de lier le montant des salaires à la conjoncture économique et à la compétitivité. Nous défendons les barèmes dans la mesure où ils sont synonymes de sécurité. Dans le secteur privé, ils font l'objet de conventions collectives qui concernent 68 % des travailleurs.

QUATRE. TOLÉRANCE ZÉRO POUR LE DUMPING SOCIAL

La directive européenne sur le détachement des travailleurs étrangers permet aux employeurs de verser pour leurs travailleurs étrangers les cotisations sociales prévues dans leur pays d'origine. Dans le secteur des transports, ils peuvent même payer leurs chauffeurs étrangers au bas salaire qu'ils perçoivent dans leur pays d'origine. Et c'est ainsi qu'au sein de l'Union européenne, des collègues deviennent des concurrents. Certains se voient remplacés par des travailleurs sous-payés, mal protégés, venant de Pologne ou de Roumanie, ce qui ne fait que tirer les conditions de travail, toujours plus douteuses, vers le bas.

Nous défendons des droits sociaux égaux pour tous les travailleurs en Europe. Nous voulons la fin du dumping social. À travail égal, salaire égal.

Tout travailleur actif en Belgique doit bénéficier des mêmes conditions salariales et de travail, notamment dans le secteur des transports. Les cotisations sociales payées sont celles du pays où le salarié travaille (et pas son pays d'origine) et l'État de ce pays envoie ensuite l'argent de ces cotisations sociales au pays d'origine.

La loi Major est le pilier du travail portuaire. Elle garantit la reconnaissance des qualifications, de la sécurité et de la protection sociale des dockers. Au 21^e siècle, elle est plus indispensable que jamais. Nous protégeons le statut des travailleurs portuaires et ne laissons pas toucher à la loi Major.

Dans le secteur des transports, nous imposons des meilleurs temps de conduite et de repos. La flexibilisation et le dumping social n'ont rien de naturel. Ensemble, nous pouvons agir. Nous sanctionnons les entreprises de transport qui violent la législation. Nous mettons un terme aux pratiques de « boîte aux lettres ». Certaines sociétés belges sont spécialistes de l'implantation fictive de siège social en Europe de l'Est afin d'exploiter chez nous des travailleurs de ces pays. Les fraudeurs ne peuvent plus échapper à la loi ni rejeter la responsabilité sur des sous-traitants véreux qui font le sale boulot à leur place.

Pour nous attaquer au dumping social et à l'exploitation des travailleurs détachés, nous renforçons les inspections sociales. Nous contrôlons et sanctionnons ainsi tout maillon de la chaîne de sous-traitance qui participerait à ces pratiques. Ce durcissement des contrôles et de l'inspection sociale doit constituer une priorité dans tous les États membres de l'Union européenne, tant dans les pays d'origine que là où le travail est presté. L'inspection sociale implique structurellement les syndicats dans les contrôles.

Le PTB s'est associé au personnel de Van Hool pour rédiger un projet de loi prévoyant l'intégration de critères sociaux et écologiques dans le cadre de l'acquisition de bus, trams et trains. Cette « loi Van Hool » vise à élargir les critères des appels d'offres publics à des aspects sociaux et écologiques et non plus uniquement au coût. Deux directives européennes attestent que c'est parfaitement faisable. Un appel d'offres public doit également tenir compte de l'emploi. Quoi de plus absurde, en effet, de voir des sociétés publiques

de transport commander leurs bus à l'étranger, alors que le constructeur Van Hool (qui, soulignons-le, produit des bus à l'hydrogène respectueux de l'environnement) doit supprimer des emplois ?

Les chantiers publics doivent impérativement être réalisés exclusivement par du personnel employé dans des conditions décentes. Nous ne tolérons aucun laxisme en matière de législation sociale ou de sécurité, tant dans le chef des entreprises du bâtiment que dans celui des sous-traitants. Les pouvoirs publics doivent donner l'exemple.

CINQ. UNE MEILLEURE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Depuis 2010, plus de 72 000 travailleurs et travailleuses ont été victimes de licenciements collectifs. Tandis qu'elles engrangent des bénéfices considérables, reversent des dividendes colossaux à leurs actionnaires, versent des salaires hallucinants à leurs managers, les grandes entreprises mettent leur personnel à la porte sans arrière-pensée. Et le gouvernement verse quelques larmes de crocodile avant de bien vite passer à autre chose. Ainsi le libéral Vincent Van Quickenborne (Open Vld) a estimé « inutile » la demande d'audition du député PTB Marco Van Hees au sujet des suppressions d'emplois chez Carrefour.

En 2010, AB InBev décidait de supprimer 800 emplois tout en distribuant un milliard d'euros de dividendes à ses actionnaires. De la pure prédation capitaliste. Le PTB a déposé au Parlement une proposition de « loi InBev » interdisant à des entreprises bénéficiaires ou qui reversent des dividendes de procéder à des licenciements collectifs. Toute décision de restructuration ou de licenciement collectif doit d'abord être soumise à un organe paritaire, qui en examinera les motifs avant de décider ou non de sa pertinence. Les entreprises bénéficiaires qui licencient malgré tout doivent rembourser tout soutien public, subside ou réduction d'impôt.

Avant d'envisager une restructuration, les entreprises doivent chercher des alternatives, comme une diminution collective du temps de travail ou un plan de reconversion. L'employeur doit proposer des solutions. Le personnel doit avoir réellement voix au chapitre. Les travailleurs des fournisseurs et des sous-traitants doivent être inclus dans le plan social. La maison-mère qui opte pour une restructuration ou un licenciement collectif doit en assumer l'intégralité des coûts. Nous prévoyons des sanctions allant de six mois à trois ans de prison fermes pour les employeurs qui ne respecteraient pas la loi. En cas de violation des droits des salariés, les bâtiments, terrains et machines peuvent être saisis.

Nous réalisons une évaluation des différentes aides à l'emploi accordées aux entreprises. Nous y impliquons tous les acteurs concernés, dont les interlocuteurs sociaux. Dans un second temps, nous décidons soit d'en supprimer certaines, soit d'en maintenir d'autres, moyennant certaines conditions et dispositifs de contrôle. Les subsides à l'embauche ne peuvent pas être utilisés pour remplacer des emplois stables. Nous interdisons aux entreprises de licencier des travailleurs pour en embaucher d'autres immédiatement après afin de recevoir des subsides. Nous obligeons les entreprises à accueillir des jeunes en formation, mais sans que les stagiaires remplacent des travailleurs sous contrat stable.

La Belgique est le pays d'Europe qui protège le moins bien ses travailleurs contre le licenciement. Nous renforçons cette protection, notamment en ratifiant la Convention 158 de l'Organisation internationale du travail qui oblige l'employeur à motiver tout licenciement. Les travailleurs ont ainsi une chance de se défendre, avec le soutien des syndicats, et d'attaquer le licenciement au tribunal du travail.

Nous garantissons à chaque travailleur licencié un préavis d'un mois par année d'ancienneté, avec un minimum de trois mois. Les licenciements arbitraires seront ainsi moins aisés.

2. UN TRAVAIL FAISABLE

Un travail à taille humaine, c'est notre objectif. Une économie devenue folle qui tourne à plein régime 24 h sur 24, 7 jours sur 7 n'améliore l'existence de personne, à l'exception des grands actionnaires. En Belgique, un travailleur sur huit qualifie son équilibre entre vie privée et vie professionnelle de problématique. Nous rendons le travail réellement faisable et donnons aux travailleurs le droit à la sécurité et au repos. Nous garantissons le respect des horaires et des conditions de travail et mettons résolument sur la prévention et la santé sur le lieu de travail. Nous avançons vers la semaine de travail de 30 heures. Cela permettra de concilier harmonieusement travail et vie familiale. Nous travaillons pour vivre et non l'inverse.

CE QUE NOUS VOULONS

UN. FAIRE DES 30 HEURES/SEMAINE LE NOUVEAU TEMPS PLEIN

- Nous adaptons la législation afin que la semaine de 30 heures sans perte de salaire soit légalement possible. Une telle mesure dégage du temps pour la famille et les loisirs, lutte contre le burn-out et crée de nouveaux emplois.
- Le secteur public ouvre la voie en testant la semaine de 30 heures, par exemple dans des crèches ou des maisons de retraite, comme c'est le cas à Göteborg, en Suède. La diminution des heures prestées est compensée par des nouvelles embauches.
- Nous stimulons les entreprises et les secteurs à appliquer la semaine de 30 heures. Nous sélectionnons 1000 entreprises qui osent sauter le pas. Les entreprises audacieuses, tournées vers l'avenir, reçoivent un soutien financier et un coaching intensif.

DEUX. UN TRAVAIL À TAILLE HUMAINE

- Nous rendons les horaires à nouveau supportables. Un jour de travail compte minimum 3 heures et maximum 8 heures. Entre deux prestations de travail, nous garantissons un repos minimum de 14 heures.
- Les horaires doivent être communiqués au travailleur au minimum un mois à l'avance, sauf si d'autres accords ont été pris avec les syndicats.
- Les travailleurs ont droit à une semaine de travail fixe. Chaque heure prestée en plus du temps de travail normal est considérée comme une heure supplémentaire. Ces heures supplémentaires sont payées 50 % de plus que le salaire horaire contractuel. Le travailleur peut les récupérer le jour de son choix dans un délai de trois mois.
- Les heures supplémentaires doivent redevenir l'exception et non la règle. Elles seront effectuées sur base volontaire exclusivement.

TROIS. DROIT AU REPOS

- Nous limitons le travail du dimanche aux secteurs où il est réellement indispensable, comme l'horeca, les services de secours, les maisons de repos et les établissements de soins.
- Nous défendons le droit à la déconnexion. Les smartphones, téléphones mobiles et Internet ne sont pas une excuse pour faire travailler le personnel 24 h sur 24, 7 jours sur 7. Nous interdisons aux patrons d'obliger leur personnel à répondre aux mails professionnels ou à être disponible en dehors des heures de travail.

QUATRE. SANTÉ : LA PRÉVENTION AVANT TOUT

- La responsabilité finale en matière de santé et sécurité au travail doit incomber réellement à l'employeur. Nous mettons avant tout sur la prévention.
- Nous reconnaissons les troubles musculo-squelettiques (douleurs au dos, aux poignets, au coude...), le stress et le burn-out comme maladies professionnelles.

- Nous mettons en place un test de santé afin de mesurer l'incidence de changements dans les processus de travail sur la santé physique et mentale du personnel.
- Nous préconisons un audit annuel de fond débouchant sur un plan d'action accompagné d'objectifs concrets, approuvé par le personnel.
- Les travailleurs participent réellement à l'élaboration de la politique de santé de leur entreprise. Les décisions du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont dorénavant adoptées par consensus.
- Nous renforçons les services d'inspection en matière de bien-être et de santé au travail et veillons à ce que les petites entreprises soient aussi mieux contrôlées.
- Nous créons un service public de la médecine du travail, financé par les employeurs, afin de permettre aux médecins du travail de travailler en toute indépendance.

VISION

UN FAIRE DES 30 HEURES/SEMAINE LE NOUVEAU TEMPS PLEIN

Sur le plan social, la ville portuaire suédoise de Göteborg fait figure de pionnière. Depuis 2015, à titre de test, la ville expérimente avec son personnel la semaine de 30 heures, sans perte de salaire. Pendant 23 mois, une maison de soins et de repos local a mené une expérience en ce sens. Le résultat final est sans appel : les conditions de travail du personnel soignant se sont considérablement améliorées et, par conséquent, la qualité des soins aussi. Jugeant l'expérience positive, le conseil communal de Göteborg a instauré un nouveau régime hebdomadaire de 30 heures dans une crèche et pour les assistants sociaux.

La Belgique ne peut pas rester à la traîne. Elle doit elle aussi se tourner résolument vers l'avenir et ouvrir la voie. La semaine de 30 heures sans perte de salaire est la solution idéale à bien des défis actuels.

Depuis peu, notre pays compte davantage de malades que de chômeurs. Environ 400 000 personnes sont concernées. Les cadences de travail effrénées et la difficulté de concilier vie professionnelle et familiale font d'innombrables victimes, malades, surmenées puis terrassées par le burn-out. Le temps est devenu synonyme de rouleau compresseur. Un cinquième des travailleurs est exposé à un risque élevé de burn-out. Un tiers des congés maladie est dû au stress. En dix ans, le nombre de travailleurs malades a grimpé de 33 %. Il est urgent de remédier à cette situation dramatique, ce que permettrait l'adoption de la semaine de 30 heures.

Ce nouveau temps plein favorise aussi l'égalité entre hommes et femmes. Actuellement, les femmes sont nombreuses à travailler à temps partiel, pour un salaire réduit, sans l'avoir choisi. Elles paient cash cette réduction de leur temps de travail, tant en termes de salaire que de carrière et de pension. Une semaine de 30 heures sans perte de salaire réduirait ces écarts de rémunération en favorisant, de manière structurelle, l'équilibre entre vie professionnelle et familiale. Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si l'organisation féminine Femma (équivalent de Vie féminine en Flandre) a été la première dans notre pays à tenter l'expérience de la semaine de 30 heures.

Et un contraste saute aux yeux : d'un côté, des travailleurs épuisés par la pression et la charge de travail et de l'autre, une armée de près de 400 000 chômeurs. Parce que la semaine de 30 heures entraîne de nombreuses embauches compensatoires, nous donnons un coup de pouce à la création d'emplois au niveau local. La digitalisation, la robotisation et l'accroissement de la productivité rendent la semaine de 30 heures non seulement possible, mais aussi nécessaire.

Concrètement, nous adaptons la législation afin que la semaine de 30 heures sans perte de salaire soit légalement possible. Pour cela, il faut notamment supprimer la loi sur les salaires de 1996.

C'est le secteur public qui doit ouvrir la voie, en testant, par exemple, la semaine de 30 heures dans des crèches ou des maisons de repos publiques. Nous sélectionnons soigneusement ces projets pilotes, en étroite concertation avec le personnel concerné. Le recrutement permettra de compenser la diminution des

heures prestées. Nous instaurons la semaine de 30 heures en concertation permanente avec les syndicats et le personnel. En montrant l'exemple, le secteur public donne à la société et au secteur privé le signal clair que la semaine de 30 heures n'est pas un rêve, mais bien une réalité en devenir.

Nous stimulons les entreprises et les secteurs afin qu'ils appliquent la semaine de 30 heures. Nous sélectionnons 1 000 entreprises qui osent sauter le pas. Les entreprises audacieuses, tournées vers l'avenir, reçoivent un soutien financier et un coaching intensif. Nous créons une task force composée de syndicalistes, d'experts en ressources humaines et de spécialistes en organisation du travail afin d'accompagner les PME dans leur parcours vers la semaine de 30 heures.

DEUX. UN TRAVAIL À TAILLE HUMAINE

Travaillons-nous pour vivre ou vivons-nous pour travailler ? « Un employeur doit pouvoir demander à ses travailleurs de prêter 11 heures par jour ou 50 heures par semaine en autorisant de plus courtes journées de travail à un autre moment à titre de compensation. C'est ce que déclarait le ministre CD&V Kris Peeters lors de la présentation de sa « Loi sur le travail faisable et maniable ». Amère coïncidence.

La flexibilité à outrance dans une course toujours plus effrénée est aujourd'hui devenue la norme dans toute l'Europe. Pour Kris Peeters, la législation sur le travail « doit permettre à l'employeur d'optimiser les pics et creux de production ». Avec pour conséquence d'obliger les travailleurs à s'adapter aux caprices du marché. Le PTB estime que l'économie doit être au service de la société et non l'inverse.

La flexibilité doit rester une exception et non devenir la norme. Nous nous opposons à une économie effrénée, basée sur des horaires variables et des semaines de travail imprévisibles. Pour lutter contre le burn-out et le stress et être en mesure d'organiser notre vie sociale, nous avons tous besoin de semaines de travail fixes et d'horaires prévisibles. Il s'agit là d'un droit élémentaire.

Nous reprenons le contrôle sur notre temps. Nous rendons les horaires vivables et prévisibles. Un jour de travail compte minimum 3 heures et maximum 8 heures. Entre deux prestations de travail, nous garantissons un repos minimum de 14 heures. Les horaires doivent être communiqués au travailleur au minimum un mois à l'avance, sauf si d'autres accords ont été pris avec les syndicats.

Nous revenons à la règle générale selon laquelle les heures supplémentaires sont à éviter le plus possible. Pour nous, c'est la base. Les heures supplémentaires nuisent à la santé, génèrent du stress et perturbent la vie sociale. Et pourquoi des travailleurs plus âgés devraient-ils travailler plus tandis que des jeunes cherchent désespérément un emploi ?

Avec l'instauration du « plus minus conto », notamment dans le secteur automobile, les heures supplémentaires sont considérées comme des heures de travail « normales ». Il s'agit là d'une forme dangereuse d'hyperflexibilité dépendant des fluctuations de la production. Les travailleurs ont droit à une semaine de travail fixe. Pour nous, les heures supplémentaires ne peuvent s'envisager que sur base volontaire. Toute contrainte à cet égard doit être absolument exclue. Chaque heure prestée en plus du temps de travail normal est considérée comme une heure supplémentaire. Ces heures supplémentaires sont payées 50 % en plus que le salaire horaire contractuel. Le travailleur peut les récupérer le jour de son choix dans un délai de 3 mois.

TROIS. DROIT AU REPOS

Le travail du dimanche est limité aux secteurs où il est réellement indispensable, comme l'horeca, les services de secours, les maisons de repos et les établissements de soins. On voit de plus en plus de quartiers urbains reconnus « zones touristiques » appliquer l'ouverture des commerces le dimanche. Pour nous, il est temps de freiner cette tendance. Le personnel du secteur commercial a droit au repos dominical.

Le travail de nuit est nocif. Il va de soi que le travail de nuit et le dimanche sont indispensables dans les soins de santé et dans certains secteurs économiques spécifiques tels que la chimie ou les aciéries, mais, autrement, nous le limitons autant que possible.

La communication digitale a une incidence positive sur l'efficacité, la productivité et notre réseau social. Elle est toutefois aussi parfois une source de stress et de burn-out. Un employeur peut abuser des SMS, des e-mails ou encore des réseaux sociaux pour exercer une pression sur son personnel et prolonger le temps de travail de manière insidieuse. C'est là que le droit de chacun au repos est mis en péril. Nous défendons dès lors le droit à la déconnexion. Les téléphones mobiles, les smartphones et Internet ne peuvent pas être des prétextes pour imposer au personnel de travailler 24 h sur 24 et 7 jours sur 7. Nous inscrivons le droit à la déconnexion dans la loi et prévoyons des sanctions pour les employeurs qui ne la respecteraient pas. Personne ne peut être contraint à répondre à des mails professionnels ou à être disponible pour son patron en dehors des heures de travail. Nous prévoyons par ailleurs des périodes sans communication, lors desquelles l'employeur n'a pas le droit d'envoyer de mails, de SMS ou encore de posts sur les réseaux sociaux à son personnel. Cette règle s'applique également au personnel en télétravail. Le droit à la déconnexion fait l'objet d'accords précis, ancrés dans une convention collective de travail et protégés par les syndicats.

QUATRE. SANTÉ : LA PRÉVENTION AVANT TOUT

Avec un rythme de travail souvent impossible à suivre, la pression et le stress professionnels explosent. L'hyperflexibilité et le travail précaire sont devenus la norme. Beaucoup se retrouvent coincés dans des parcours professionnels extrêmement intenses, dommageables tant sur le plan physique que mental, où ils sont pressés comme des citrons, d'où leur surnom de « carrières citron ». Le capitalisme nuit à la santé. Tout doit aller plus vite. Mais les gens décrochent. Nous assistons à une épidémie de burn-out comparable à celle de la silicose au siècle dernier. Une étude de Securex révèle qu'en Belgique, 62 % des travailleurs subissent un stress excessif au travail et 17 % sont effectivement confrontés au burn-out. Inquiétant aussi : de plus en plus de jeunes travailleurs souffrent de problèmes psychiques.

Adopter des postures douloureuses ou fatigantes, porter et déplacer des charges lourdes, faire des mouvements de mains et de bras répétitifs : cette sursollicitation physique sur le lieu de travail engendre aussi des problèmes de santé. Nous assistons ainsi à une forte recrudescence des troubles musculo-squelettiques, mais aussi des douleurs chroniques au dos, aux poignets ou aux coudes.

De plus en plus de gens sont physiquement ou mentalement au bout du rouleau. Il suffit de regarder les chiffres : dans notre pays, le nombre de malades de longue durée a passé le cap des 400 000, soit 100 000 de plus qu'il y a cinq ans et le double d'il y a quinze ou vingt ans. On entend par maladie de longue durée une incapacité de travail d'au moins un an, qui débouche sur une invalidité. Pour 5 % de la population active, il s'agit là d'une réalité quotidienne.

Les mesures gouvernementales rendent le travail encore moins faisable. Ainsi, en 2018, le gouvernement Michel a fait passer l'âge du crédit-temps de fin de carrière de 55 à 60 ans. Et pourtant un quart des plus de 55 ans souffre de problèmes de santé.

Pour nous, la responsabilité ultime en matière de santé et sécurité au travail incombe à l'employeur. À cet égard, nous misons avant tout sur la prévention. Nous élargissons les obligations actuelles des employeurs à tous les risques pour la santé, en particulier aux troubles musculo-squelettiques (maux de dos chroniques, tendinite, etc.) et aux troubles liés au stress, comme le burn-out. Les employeurs sont tenus de prendre des mesures adéquates avec obligation de résultat, sous peine de sanctions. Les contrôles seront renforcés. Nous reconnaissons les troubles musculo-squelettiques, le stress et le burn-out comme maladies professionnelles.

Nous mettons en place un test sanitaire afin de mesurer l'incidence de changements dans les processus de travail sur la santé physique et mentale du personnel. Nous préconisons un audit annuel de fond débou-

chant sur un plan d'action accompagné d'objectifs concrets, approuvé par le personnel.

Les travailleurs participent réellement à l'élaboration de la politique de santé de leur entreprise. Les décisions du Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) sont dorénavant adoptées par consensus. Nous renforçons le rôle des syndicats pour toute décision susceptible d'avoir une incidence sur la santé et le bien-être psychique du personnel.

Nous renforçons les services d'inspection en matière de bien-être et de santé au travail. Nous veillons à ce que les petites entreprises soient aussi mieux contrôlées et engageons à cet effet du personnel en suffisance.

La médecine du travail est devenue aujourd'hui un secteur commercial, soumis à la concurrence. Les médecins du travail et les employeurs sont liés par une relation contractuelle où l'employeur (et non le travailleur) est le client. Comment, dès lors, le médecin du travail peut-il mener à bien sa mission, à savoir la protection préventive et collective de la santé des travailleurs ? Les employeurs exercent une pression sur les médecins du travail pour qu'ils déclarent les travailleurs malades de longue durée « définitivement inaptes » lors de leur évaluation de réintégration, ce qui leur permet de licencier gratuitement ces travailleurs sous prétexte de « force majeure médicale ». Pour remédier à cette situation, nous créons un Institut de la médecine du travail relevant du service public, qui sera financé par un fonds collectif alimenté par les employeurs et garantira l'indispensable indépendance des médecins du travail.



**CASSONS
LES PRIX DES
MÉDICAMENTS**

VOTEZ À VOTRE SANTÉ



PTB

SOCIAL

AUTHENTIQUE

ACTIF

www.ptb.be

3. LA SOLIDARITÉ, C'EST BON POUR LA SANTÉ

La société doit garantir les soins de santé. Et elle doit disposer de moyens financiers suffisants. Nous mettons le marché hors-jeu et investissons dans des soins de santé publics, humains et de qualité. La santé n'est pas une marchandise, mais un droit universel pour chacun et chacune d'entre nous. Nous sommes pour l'augmentation du nombre de maisons médicales où on peut se faire soigner gratuitement, mais aussi consulter un psychologue ou un assistant social. Nous instaurons le modèle kiwi afin de diminuer le coût des médicaments. Nous réduisons aussi le prix des hospitalisations et des consultations chez les spécialistes en supprimant les suppléments d'honoraires.

CE QUE NOUS VOULONS

UN. SANS ARGENT CHEZ LE GÉNÉRALISTE : DES SOINS DE PREMIÈRE LIGNE SOCIAUX ET SOLIDES

- D'ici 2025, nous voulons inscrire un million d'habitants du pays dans le système du forfait. Nous stimulons les maisons médicales (comme celles de Médecine pour le Peuple entre autres) où les patients peuvent recevoir de l'aide et des soins gratuitement.
- Chacun et chacune doit pouvoir se rendre chez le médecin sans un euro en poche. Nous instaurons un système de tiers payant généralisé pour tous les patients, par voie digitale, avec le remboursement du ticket modérateur.
- Nous supprimons également un maximum d'obstacles financiers qui peuvent freiner l'accès à d'autres disciplines de première ligne : kinésithérapie, dentisterie, psychologie, entre autres.
- Nous donnons une place plus importante dans la médecine à ces soins de première ligne, toutes disciplines confondues.
- Nous multiplions les centres de garde de médecine générale sur l'ensemble du territoire belge. Nous poursuivons et améliorons leur fonctionnement.

DEUX. PAS DE MÉDECINE À DEUX VITESSES DANS NOS HÔPITAUX

- Nous réduisons les obstacles financiers dans les hôpitaux. Nous supprimons les suppléments d'honoraires en chambre individuelle. Tous les médecins appliquent les tarifs conventionnés, ce qui garantit que chacun bénéficie d'une même qualité de soins.
- Nous versons un salaire fixe à tous les spécialistes, comme c'est actuellement le cas pour les professeurs d'université. La rémunération à l'acte appartient au passé.
- Nous avançons dans la réforme de nos hôpitaux. Nous planifions l'offre de manière plus centralisée afin que la concurrence entre les mastodontes hospitaliers fasse place à davantage de coopération.
- Nous veillons à ce que suffisamment d'hôpitaux locaux soient maintenus pour assurer les soins hospitaliers de base.
- La réforme des rémunérations des spécialistes permet de dégager des fonds pour les hôpitaux. Cet argent sert avant tout à embaucher plus de personnel et à améliorer les conditions de travail.
- Nous supprimons les quotas de médecins. Nous supprimons le numerus clausus. Nous avons besoin de davantage de personnel soignant.

TROIS. LES MÉDICAMENTS NE SONT PAS UN LUXE

- Nous instaurons le modèle kiwi d'appels d'offres publics pour l'acquisition de médicaments, tel qu'appliqué en Nouvelle-Zélande, et réduisons ainsi de manière drastique les prix des médicaments.
- Nous exigeons la transparence dans les demandes de remboursement pour de nouveaux médicaments innovants. Si nécessaire, nous utilisons des licences contraignantes lorsque les firmes demandent des

tarifs abusifs.

- Nous invitons tant les patients que les médecins à faire un usage responsable des médicaments. Nous favorisons des initiatives telles que les délégués médicaux indépendants de Farmaka.
- Nous rendons les appareils dentaires et auditifs moins chers. Des appels d'offres publics permettent de diminuer les prix de moitié.

QUATRE. LA SANTÉ MENTALE, UNE PRIORITÉ

- Nous lançons une grande campagne de sensibilisation afin de lever le tabou sur les problèmes psychiques.
- Nous investissons dans le personnel des soins de santé mentale. Bien souvent, il est plus efficace de parler que d'avaler des pilules.
- Nous remboursons la totalité du montant des consultations psychologiques, à tout âge, pour n'importe quel trouble et pour autant de séances que le psychologue juge nécessaires.
- Nous mettons sur pied prioritairement un large groupe de psychologues de première ligne et renforçons les centres de santé mentale (CSM) afin d'améliorer l'accès aux thérapies spécialisées en deuxième ligne.
- Pour les personnes atteintes de troubles psychiatriques graves, nous misons avant tout sur une extension des équipes mobiles, tant pour la prise en charge de situations de crise que pour les soins de suivi et chroniques.

CINQ. PAS DE PROFIT SUR LA SANTÉ, MAIS LA SOLIDARITÉ

- Nous plaignons pour une norme de croissance adaptée aux besoins : 2,2 % annuellement, comme l'a calculé le Bureau du plan.
- Nous opérons une marche arrière en matière d'assurance hospitalisation. Le montant des primes doit diminuer.
- Nous maintenons le rôle des mutualités dans notre système de soins de santé.
- Nous revoyons l'assurance autonomie en Wallonie et le financement de l'assurance santé flamande (qui prévoit que chacun paie un même montant indépendamment de ses revenus). La sécurité sociale prend en charge les soins qui relèvent de ces assurances.

SIX. MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR

- Nous augmentons le financement de la prévention. Nous amenons le budget qui y est consacré à 3 % du budget national des soins de santé. Un quart de cette prévention est consacré aux enfants.
- Nous investissons dans des méthodes scientifiques efficaces, notamment le community oriented care (projets de prévention mis en œuvre à partir de la base) en réservant une attention particulière aux groupes défavorisés.
- Nous luttons contre l'obésité et misons sur une alimentation saine et suffisamment d'exercice physique pour toutes et tous. Nous commençons par instaurer des repas sains et des fruits gratuits dans les écoles.

VISION

Tout le monde a droit à une vie aussi saine que possible. Les pouvoirs publics doivent mettre la santé au cœur de leurs priorités. Le néolibéralisme veut leur ôter cette matière primordiale des mains pour la confier au secteur privé. Mais le marché n'a rien à faire de l'égalité des chances sur le plan de la santé. Bien au contraire. Le marché mise sur une médecine à deux vitesses, où ceux qui en ont les moyens peuvent s'offrir des soins de santé plus rapides et de meilleure qualité.

Nos médecins sont actuellement payés à l'acte. Partant de là, tout tourne autour du traitement des malades et non de la promotion de la santé. Pour nous, c'est le patient et sa santé qui comptent et non l'argent.

La ministre libérale Maggie De Block a réalisé des économies dans les soins de santé, au détriment de leur accessibilité et de leur qualité. Résultat : un allongement des listes d'attentes, une diminution des prestations et des factures plus salées. Une enquête révèle que deux tiers des Belges se demandent s'ils parviendront à payer leurs soins de santé en cas de maladie ou en vieillissant. Il est possible de dégager de l'argent supplémentaire pour améliorer les soins de santé en réduisant les bénéfices des industries pharmaceutiques et les revenus de certains spécialistes.

UN. SANS ARGENT CHEZ LE GÉNÉRALISTE : DES SOINS DE PREMIÈRE LIGNE SOCIAUX ET SOLIDES

Cela fait 45 ans que les patients peuvent se faire soigner gratuitement dans les maisons médicales de Médecine pour le Peuple. Ce n'est pas rien. En effet, le médecin généraliste est le premier interlocuteur en cas de problème médical. Tout obstacle financier empêchant de le consulter a des conséquences néfastes.

Malheureusement, la ministre De Block voit les choses autrement. Fin 2016, elle a exigé un moratoire sur l'ouverture de nouveaux cabinets travaillant au forfait, les maisons médicales, comme celles de Médecine pour le Peuple entre autres. Les cabinets forfaitaires sont financés directement par l'assurance maladie, donc, sans frais pour le patient. La ministre estime trop élevé le budget consacré à ces établissements. Où est la logique, dans la mesure où ils sont si appréciés de la population que leur nombre et le nombre de patients qui s'y inscrivent ne font qu'augmenter ? Tant les travailleurs de ces établissements forfaitaires que leurs patients ont perçu ce blocage de Maggie De Block comme une attaque à leur modèle de médecine sociale.

Le système forfaitaire est le modèle de demain. Les maisons médicales offrent une meilleure accessibilité aux soins et regroupent différentes disciplines, ce qui simplifie la collaboration. Des études indiquent aussi que ces centres obtiennent de meilleurs résultats en matière de prévention et d'orientation vers un spécialiste. Nous inversons ces politiques dissuasives et ambitionnons d'accueillir 1 million de citoyens dans ces centres d'ici 2025.

Les autres 10,5 millions de Belges doivent eux aussi pouvoir se rendre chez leur médecin sans que cela pèse sur leurs finances. Dans la moitié des États membres de l'Union européenne, le patient se rend gratuitement chez son généraliste. Nous voulons que cela devienne aussi une réalité en Belgique. Pour cela, nous généralisons le système du tiers payant. Cela peut se faire facilement de manière digitale, tant pour les généralistes que pour d'autres disciplines telles que les kinésithérapeutes et les dentistes.

Ce sont des grands changements pour les soins de santé de première ligne, mais ils sont indispensables. L'ensemble du système des soins de santé repose sur ces soins de première ligne. S'ils ne fonctionnent pas bien ou ne sont pas accessibles, l'orientation vers les soins spécialisés sera elle aussi biaisée. Actuellement, les soins de première ligne représentent moins de 5 % du budget des soins de santé. C'est nettement insuffisant.

DEUX. PAS DE MÉDECINE À DEUX VITESSES DANS NOS HÔPITAUX

Aujourd'hui, il faut bien réfléchir avant de se faire admettre à l'hôpital. Être malade, ce n'est pas gai, mais la facture qui arrive par la suite n'a rien de réjouissant non plus. Et en chambre individuelle, le coût des suppléments est carrément prohibitif. Pour pouvoir régler ces frais, les gens prennent une assurance hospitalisation. C'était le cas de 9 millions de Belges en 2014. Mais les primes d'assurance grimpent au même rythme que les factures.

Un tiers des hôpitaux accusent aujourd'hui un déficit budgétaire qu'ils comblent grâce aux suppléments liés aux chambres individuelles. Cette réglementation inquiétante donne une désagréable impression de médecine à deux vitesses. Pourquoi payer davantage un médecin simplement parce que l'on choisit une chambre plus chère ? Vous soignera-t-il vraiment mieux pour autant ?

Lors de la réforme du financement des hôpitaux, il faudra aussi aborder ouvertement la question du niveau injustifié des revenus de certains spécialistes. Le Centre fédéral d'expertise des soins de santé KCE a mené en 2012 une étude sur les revenus des spécialistes en Belgique. C'est d'ailleurs la seule, ce qui en dit long sur le secret qui entoure le sujet. Elle révèle que certains spécialistes tels que les néphrologues, les radiologues, les biologistes cliniques, entre autres, gagnent plus de 250 000 euros brut par an. C'est trop.

Nous proposons que tous les spécialistes perçoivent un salaire fixe. C'est d'ailleurs déjà le cas pour les professeurs qui travaillent dans des cliniques universitaires. Cela mettrait fin au système de rémunération à l'acte qui incite à la surconsommation de la médecine, comme les opérations du genou, les examens de l'estomac ou encore les scanners. Rémunérés à un salaire fixe, les médecins peuvent se consacrer pleinement au bien du patient, ce que la majorité d'entre eux souhaite avant tout, finalement. Mais avec la manière dont ils sont rémunérés aujourd'hui, à l'acte, ce sont les préoccupations financières qui prédominent. Enlevons-les et du temps et de l'énergie seront libérés pour des soins de qualité.

Les moyens ainsi dégagés peuvent être consacrés à ce qui manque cruellement aux hôpitaux : du personnel en suffisance. La charge de travail et le sous-effectif pèsent lourd sur de nombreux services. En Belgique, on compte 11 lits par infirmière, alors que la moyenne européenne est de 8. Quatre infirmières sur dix avouent que, si elles pouvaient revenir en arrière, elles auraient opté pour un autre métier. C'est alarmant. Et les patients le ressentent. Ils voient bien qu'il est impossible pour le personnel de prendre le temps de les soigner ou de leur donner des explications. Tout doit être fait à la va-vite. Nous voulons changer cela.

TROIS. LES MÉDICAMENTS NE SONT PAS UN LUXE

Un malade fait tout ce qui est en son pouvoir pour guérir. L'industrie pharmaceutique exploite cette détresse, notamment en tarifant les médicaments bien au-delà du coût réel qu'ont représenté leur développement et leur production. Au point que certains patients ne sont plus en mesure de payer leur traitement. La sécurité sociale en souffre aussi, car il lui devient de plus en plus difficile de rembourser tous ces frais.

Il existe pourtant une alternative : le modèle kiwi, inspiré de la politique en matière de soins de santé mise sur pied par la Nouvelle-Zélande. En 2017, les députés du PTB ont déposé une proposition de loi en faveur de ce système où c'est le secteur public qui prend les choses en mains. Une commission d'experts indépendants choisit les meilleurs médicaments sur base d'études scientifiques et les soumet ensuite à un appel d'offres public, ce qui permet de choisir le meilleur rapport qualité-prix. Cette approche va à l'encontre du système actuel où le remboursement des nouveaux médicaments dépend de ce que l'industrie pharmaceutique décide de mettre sur le marché. En Nouvelle-Zélande, la chute des prix a été spectaculaire.

La recherche développe de nombreux nouveaux traitements, ce qui entraîne une hausse du budget consacré aux médicaments. Pour pouvoir gérer l'ensemble du système, il faut que les décisions soient entre les mains du secteur public. Dans notre pays, c'est totalement l'inverse. En 2015, la ministre Maggie De Block signait un désastreux Pacte d'avenir avec l'industrie pharmaceutique. En échange d'une légère réduction des prix sur tous les médicaments disponibles, la ministre a accepté d'accélérer le remboursement de nombreux nouveaux médicaments qui allaient arriver sur le marché. Elle a ainsi ouvert une voie royale aux firmes pharmaceutiques pour fixer les prix à leur guise. Autrefois, les négociations tarifaires secrètes lors desquelles ces firmes cassaient un peu leurs prix en échange d'un remboursement accéléré représentaient une exception connue sous le nom d'article 81. Ces trois dernières années, l'article 81 a été exploité des dizaines de fois, pour un montant total estimé à 2,88 milliards d'euros.

« Il n'y a pas d'autre solution », a réagi la ministre, arguant que, sans le recours à cet article 81, de nombreux patients n'auraient pas eu accès à un meilleur traitement avec de nouveaux médicaments. Son argument ne tient pas la route. La santé de la population passe avant les brevets. C'est pour cela que la législation internationale autorise l'utilisation de licences contraignantes. Un fabricant de médicaments génériques peut ainsi produire le même médicament pour une fraction du prix auquel celui de marque est vendu. C'est notamment le cas du sofosbuvir, un nouveau médicament contre l'hépatite C. En Belgique, un traitement

de trois mois coûte la bagatelle de 45 000 euros, alors que ce même médicament est vendu en Inde, sous licence, pour 300 euros. Nous disons stop à ce qu'il faut bien appeler du vol. Jean-François a 27 ans. Il est atteint d'une rare maladie dégénérative du cerveau appelée XCT. Sans traitement, il risque la démence et le handicap et, finalement, la mort. La firme pharmaceutique italienne Leadiant détient le monopole sur ce traitement et, forte de ce privilège, a augmenté son prix de 38 euros à 12 500 euros par mois. Un coût totalement exorbitant et une attitude scandaleuse tant à l'encontre des personnes malades que de la sécurité sociale. Des licences contraignantes permettent de mettre fin à ce banditisme de la part de certaines firmes pharmaceutiques.

Comme le montre l'exemple de la Nouvelle-Zélande, une partie des bénéfices engendrés par le modèle kiwi peut servir à informer au sujet des médicaments. Ainsi, l'ASBL Farmaka, un centre indépendant militant en faveur d'un usage responsable des médicaments, a créé, entre autres, le projet Délégués médicaux indépendants et diverses publications. L'industrie pharmaceutique a peu apprécié l'initiative. En 2017, suite aux coupes budgétaires décidées par la ministre De Block, le centre s'est vu contraint de licencier 28 collaborateurs. Pendant ce temps, le secteur pharmaceutique dépense chaque année un demi-milliard d'euros uniquement pour influencer les choix de prescription des médecins. Cela s'appelle contrôler l'information.

QUATRE. LA SANTÉ MENTALE, UNE PRIORITÉ

Se sentir en bonne santé, c'est aussi se sentir bien dans sa tête. De plus en plus de gens sont toutefois en proie à des difficultés d'ordre psychologique. Flexibilité, stress au travail, difficultés de la vie, insécurité. Beaucoup d'entre nous se sentent dévalorisés et angoissés. Chacun se replie sur soi-même. La concurrence et la rivalité règnent en maîtres, il faut réussir à tout prix. Et malheur aux vaincus.

Les chiffres sont clairs : depuis 2008, le pourcentage de femmes (âgées de minimum 15 ans) confrontées à la dépression est passé de 13 à 18 %, tandis que les troubles du sommeil touchent désormais 33 % de la population au lieu de 24 à l'époque. Parce que les troubles psychologiques sont aujourd'hui encore tabous, un tiers seulement des personnes concernées se tournent actuellement vers un spécialiste.

L'accès aux soins est aussi une catastrophe. Le coût empêche près de la moitié des personnes souffrant de difficultés psychiques de se faire aider ou les pousse à retarder leur prise en charge. Les médicaments restent alors leur seule issue. Un Belge sur huit fait usage de somnifères ou de tranquillisants, ce qui offre à la Belgique un triste record au niveau mondial. Une consultation chez un psychologue privé coûte en moyenne 50 à 75 euros. Beaucoup de gens n'ont pas les moyens. Les prix sont moindres dans les Centres de santé mentale, mais les délais d'attente sont longs. En 2016, une personne souffrant d'un problème psychique ou psychiatrique grave devait patienter 45,6 jours avant sa première consultation.

Tous ces obstacles doivent être éliminés, notamment grâce à un système de remboursement solide pour les psychologues. La ministre De Block a clamé haut et fort qu'elle allait s'en occuper, mais tout le monde s'est demandé comment elle comptait s'y prendre avec un budget minime de 22,5 millions d'euros. Il s'est avéré par la suite que ses mesures de remboursement ne concernaient que les adultes de 18 à 65 ans, des troubles bien précis et un maximum de huit séances.

Nous consacrons une partie des bénéfices générés par le modèle kiwi au financement du remboursement intégral de toutes les séances, pour tous les troubles et tous les patients, à tout âge. À terme, cette mesure sera amortie puisque les citoyens auront moins besoin de médicaments. Bien souvent il est plus efficace de parler que d'avaler des pilules.

CINQ. PAS DE PROFIT SUR LA SANTÉ, MAIS LA SOLIDARITÉ

Les restrictions budgétaires affaiblissent la solidarité qui est à la base du financement de nos soins de santé. Aujourd'hui, le patient paie jusqu'à un quart des coûts de sa poche. Les assurances hospitalisation pèsent trop lourd dans son budget. Nous supprimons les suppléments d'honoraires, remboursons les appareils

auditifs et autres appareillages médicaux afin de refréner les assurances privées.

Nous savons ce qu'il se passe lorsque les caisses d'assurance privées prennent en main les financements en soins de santé. Il suffit de jeter un coup d'œil chez nos voisins néerlandais. La différence avec nos mutuelles et notre sécurité sociale saute aux yeux. Dans notre système, chacun paie en fonction de ses revenus. Plus on gagne, plus on contribue à la sécurité sociale. Il en va tout autrement chez les compagnies d'assurances privées qui calculent le montant de votre prime en fonction de votre âge et de votre état de santé. Malade ou âgé ? Il faudra payer plus ou se voir tout simplement exclu et se contenter d'une assurance offrant une moins bonne couverture.

Les compagnies d'assurance privées tirent parti des trous qu'ont laissés les restrictions budgétaires dans les caisses ces dernières années. Les gouvernements Di Rupo et Michel ont, l'un après l'autre, réduit la norme de croissance du budget des soins de santé de 4,5 % à 3 % puis à 1,5 %. Le gouvernement n'ignore pourtant pas que, selon le Bureau du Plan, le budget des soins de santé devrait augmenter chaque année de 2,2 % pour être en mesure de répondre à l'accroissement des besoins.

La situation dans le domaine des soins de santé rappelle celle des transports en commun : le sous-financement entraîne une baisse de la qualité puis les libéraux décrètent qu'il faut faire appel au privé pour arranger tout cela. C'est l'Union européenne qui impose à ses États membres ce cercle vicieux d'économies et de commercialisation.

En Belgique, nous avons aussi vu ce qu'il se produit lorsque des entreprises privées se mettent à diriger des hôpitaux. Ainsi, le gouvernement Di Rupo a autorisé un consortium comptant notamment Sodexo dans ses rangs à ouvrir un nouveau centre psychiatrique médico-légal à Gand. Quelques années plus tard, l'Inspection flamande des soins tirait la sonnette d'alarme : le manque de personnel était tel qu'il n'y avait pas en permanence un infirmier par service. Des assistants thérapeutiques avaient été embauchés sans disposer du diplôme adéquat. Certains avaient derrière eux une carrière de videurs (!), d'autres de serveurs. Voulez-vous vraiment de tels soins de santé ?

En finançant les soins correctement, nous mettons fin à leur commercialisation. Si le Bureau du Plan estime qu'une norme de croissance de 2,2 % est nécessaire, nous devons la rendre possible. En tant que société, ne devons-nous pas décider de consacrer une partie de notre croissance économique à de meilleurs soins de santé ? Pour nous, cela va de soi.

SIX. MIEUX VAUT PRÉVENIR QUE GUÉRIR

Les conditions de travail, l'environnement, nos conditions de logement, entre autres, ont une influence sur notre état de santé. La santé ne dépend pas uniquement des médecins, mais de tous les domaines de la politique et de l'ensemble de la société. Nos dirigeants politiques voient aujourd'hui la prévention comme un poste sur lequel on pourrait économiser. Pourtant, chaque euro qu'investit la société dans la prévention lui est rendu au centuple.

Derrière les problèmes de santé majeurs que sont l'obésité et le tabagisme, il y a toute une industrie. Nous sommes quotidiennement bombardés de publicités pour des aliments nocifs pour notre santé et les « messages d'intérêt général » de l'État ne changent rien à ce matraquage. Nous inversons les rôles. Nous utilisons l'argent que l'industrie du tabac investit dans son travail de lobbying pour préserver les citoyens au maximum de la cigarette. Nous assurons ainsi la gratuité de tous les programmes d'aide au sevrage tabagique.

La prévention doit inspirer et motiver le consommateur et non le culpabiliser ou le sanctionner, comme c'est le cas de la taxe sur le sucre décidée par la ministre De Block. Cette taxe ne vise pas à modifier le comportement de consommation, mais simplement à combler un déficit budgétaire. Nous ne voulons pas uniquement nous concentrer sur la consommation, mais aussi sur la production. L'usage excessif de sucre,

de graisse et de sel dans les produits alimentaires doit être interdit. Nous donnons aux écoles les moyens d'offrir gratuitement des collations et des repas sains.

RECONQUÉRIR

NOS

PENSIONS

VOTEZ SUPER SOLIDAIRE



PTB

SOCIAL

AUTHENTIQUE

ACTIF

www.ptb.be

4. LA PENSION EST UN DROIT

Chacun et chacune a droit au repos et à la liberté après une vie de travail intense. C'est une question de progrès social et de répartition équitable. Les gouvernements Di Rupo et Michel ont tous deux décidé de nous faire travailler plus longtemps, pour moins de pension. Nous voulons au contraire assurer à chacune et chacun une pension digne de ce nom. Nous augmentons les pensions à minimum 1 500 euros net et ramenons l'âge légal de la pension à 65 ans.

CE QUE NOUS VOULONS

UN. UNE PENSION DÉCENTE À 65 ANS

- Nous ramenons l'âge légal de la pension à 65 ans. Travailler jusqu'à 67 ans est injuste et infaisable.
- La pension anticipée pourra de nouveau être prise à partir de 60 ans.
- Nous remettons en place des aménagements de fin de carrière pour les travailleurs à partir de 55 ans afin que le travail reste faisable au fur et à mesure que l'âge avance.
- Pour les personnes qui ont commencé tôt leur vie professionnelle et exercé un métier pénible, nous maintenons l'âge de la prépension à 58 ans.

DEUX. RENFORCER LA PENSION LÉGALE

- Nous augmentons la pension légale pour les travailleurs et les indépendants à 75 % de leur salaire moyen ou de leurs revenus professionnels.
- Nous augmentons le montant minimum de la pension à 1 500 euros net par personne. Lorsque l'on a travaillé toute sa vie, on a droit à un revenu qui permette de vivre dignement.
- Nous limitons la pension maximum à 3 000 euros net par mois, soit le double de la pension minimum. Ministres et parlementaires se construisent en un ou deux mandats une pension pratiquement égale à ce que touchent des travailleurs normaux au bout de toute une vie de travail. Nous mettons un terme à ces privilèges.
- Nous garantissons une pension correcte pour tous, au lieu d'une « pension de base » insuffisante qui oblige les gens à souscrire à une assurance-pension privée coûteuse, incertaine et complexe.

TROIS. ÉLIMINER LES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES EN MATIÈRE DE PENSION

- Plus de la moitié des femmes touchent moins de 1 000 euros de pension par mois. Nous renforçons le droit à la pension des femmes et éliminons les inégalités.
- Nous ramenons la durée d'une carrière complète pour les femmes à 40 ans, d'une telle manière que chaque année de travail compte un peu plus pour calculer le montant de leur pension légale.
- Nous rétablissons les périodes de crédits-temps et d'interruption de carrière comme périodes assimilées dans le calcul de la pension.
- Nous avançons vers la semaine de travail de 30 heures. Cela permet de concilier harmonieusement travail et vie familiale.

QUATRE. MA PENSION EST UN DROIT, PAS UNE TOMBOLA

- Nous maintenons un système de pension où chaque année de travail donne lieu à des droits acquis. Il est hors de question de passer à un système de pensions à points qui lie automatiquement nos pensions à l'espérance de vie et au budget de l'État et oblige chacun et chacune à travailler plus longtemps pour voir en fin de compte sa pension diminuée.
- Nous établissons un financement équitable qui renforce notre sécurité sociale au lieu de la détricoter.

VISION

UN. UNE PENSION DÉCENTE À 65 ANS

« Faire passer l'âge de la pension à 67 ans n'a résolu aucun problème. Nous n'avons pas créé d'emplois faisables pour les aînés ni de nouveaux emplois pour les jeunes ni amélioré la santé des gens. Pour dire les choses telles qu'elles sont, c'est une mesure simpliste qui a plongé bien des gens dans la misère ». L'auteur de cette déclaration n'est autre que le Premier ministre canadien Justin Trudeau, un libéral pur jus. Le Canada avait effectivement porté l'âge de la pension à 67 ans. Sous la pression de l'ensemble de la société, le nouveau gouvernement Trudeau a fini par le ramener à 65 ans.

Lors des élections de 2014, tous les partis ont clairement décrété qu'ils ne toucheraient pas à l'âge de la pension légale. Tous leurs programmes étaient unanimes : « Pas d'augmentation de l'âge de la pension. ». Promesse électorale, comme on l'a constaté par après. Trois semaines après la formation du gouvernement Michel, une marée humaine de 120 000 citoyens indignés déferlait dans les rues de Bruxelles. Une opinion publique qui a bien compris qu'elle s'était fait avoir et en colère contre le gouvernement. Cette colère reste aujourd'hui encore bien vivante et le mouvement social ne s'essouffle pas. Cela fait cinq ans que le député PTB Raoul Hedebouw s'oppose au Parlement à l'augmentation antidémocratique de l'âge de la pension à 67 ans.

Les hommes et femmes politiques qui nous obligent à travailler jusqu'à 67 ans peuvent quant à eux prendre leur pension dès l'âge de 55 ans. Sans compter qu'un ou deux mandats de parlementaire leur permettent d'accéder à une pension équivalente à celle que touche un travailleur normal au bout d'une vie entière de travail. Ces privilèges accordés à l'élite politique sont inacceptables.

« Une personne sur dix seulement devra réellement travailler jusqu'à l'âge de 67 ans », affirmait le ministre libéral des Pensions Daniel Bacquelaine après la grande manifestation de Bruxelles fin 2014. Une sur dix, vraiment ? Ces dernières années, le gouvernement Michel a détricoté toutes les manières possibles de prendre sa retraite de manière anticipée.

- Il a augmenté l'âge de la pension anticipée à 63 ans. Mais il faut pour cela avoir derrière soi 42 ans de carrière. Une catastrophe pour les femmes. En effet, aujourd'hui encore, elles prennent en charge, davantage que les hommes, les soins, l'éducation et les tâches ménagères, de sorte que trois femmes sur quatre ne parviendront pas à cumuler ces 42 ans de travail.
- Le gouvernement a rendu les prépensionnés (RCC) disponibles sur le marché du travail. Ils peuvent donc, quelques semaines après leur licenciement, être rappelés pour aller travailler à 60 km de chez eux, pour un salaire moindre.
- Les personnes qui ont exercé un travail pénible paient un lourd tribut aux décisions du gouvernement qui leur avait promis des mesures spéciales. On les attend toujours. Ces travailleurs doivent donc désormais travailler au moins 42 ans pour pouvoir prendre leur pension, au plus tôt à 63 ans. Ceux et celles qui n'atteignent pas ces 42 ans de carrière (et c'est la réalité d'une large majorité de technicien(ne)s de surface, d'infirmiers(ières), d'accueillant(e)s dans les crèches et de bien d'autres encore) n'ont pas d'autre choix que de continuer à trimer jusqu'à 64, 65, 66 ou 67 ans.

À 67 ans, tous les métiers sont pénibles. Ce n'est pas un hasard si l'âge de la pension est généralement fixé entre 60 et 65 ans. À cet âge-là, la plupart des gens n'ont plus la force de travailler comme auparavant. 40 % des personnes de plus de 60 ans souffrent de problèmes de santé. Aujourd'hui encore, 10 % meurent déjà avant 60 ans.

Les études indiquent clairement qu'un commissaire européen, un banquier ou un cadre vivent en moyenne dix ans de plus qu'un agriculteur, une technicienne de surface, un ouvrier intérimaire, une infirmière, en bref, que tous les travailleurs qui exercent un métier pénible. On atteint vingt ans de différence si l'on parle d'espérance de vie en bonne santé. Les écarts en matière d'espérance de vie s'étaient amenuisés, mais le

fossé recommence à se creuser entre ceux qui occupent le haut de l'échelle sociale et la population qui se trouve en bas et vit de moins en moins longtemps. Les travailleurs qui exercent un métier pénible sont plus vite usés ou surmenés, mais le grand patronat et les présidents des partis de droite refusent de l'admettre. Ils affirment sans sourciller qu'il n'y a « pas de métiers pénibles, mais bien des corps affaiblis ».

Chacun et chacune a droit au repos et à la liberté à l'automne de sa vie. Ce n'est pas un « privilège », c'est un droit humain. Tout travailleur dont l'espérance de vie en tant que telle, ou tout au moins en bonne santé, est plus courte a le droit de partir plus tôt à la pension. Mais le gouvernement Michel abolit ce droit élémentaire. Il supprime la pension anticipée, la prépension (RCC) et refuse de reconnaître la pénibilité de nombreux métiers lourds. La première phase de ce programme remonte à 2005, avec le Pacte des générations inspiré par des ministres socialistes comme Bruno Tobback et Frank Vandenbroucke. Par la suite, le gouvernement Di Rupo a taillé en 2012 dans les pensions anticipées et les périodes assimilées. Dès 2014, le gouvernement Michel a augmenté l'âge de la pension, réduit encore plus les droits à la pension anticipée et pratiquement supprimé les prépensions en allongeant l'âge d'accès à 60 ans et en introduisant la disponibilité. Enfin, malgré tous ses grands discours au sujet du travail faisable, il a également fait passer l'âge d'accès aux aménagements de fin de carrière de 55 à 60 ans. Le droit au repos et à la liberté au soir de la vie est ainsi redevenu un privilège réservé aux ministres, aux parlementaires et aux CEO, soit, en d'autres termes, aux gens qui peuvent tout se permettre.

- Nous refusons les privilèges, nous voulons un système de pension équitable. Pour cela, nous rétablissons les âges clés de 65, 60 et 55 ans.
- Nous ramenons l'âge légal de la pension à 65 ans.
- Nous fixons l'âge de la pension anticipée à 60 ans, au terme de 40 ans de carrière.
- Nous rétablissons les aménagements de fin de carrière à partir de 55 ans afin que le travail reste faisable pour les travailleurs plus âgés.
- Pour les personnes qui ont commencé tôt leur vie professionnelle et exercé un métier pénible, nous maintenons l'âge de la prépension à 58 ans.

DEUX. RENFORCER LA PENSION LÉGALE

« Aucun pensionné ne perdra de l'argent », a souvent dit le ministre MR Bacquelaine. Mais en faisant le bilan aujourd'hui, nous ne pouvons que constater que le gouvernement Michel a largement coupé dans nos pensions :

- Suppression du bonus de pension : 180 euros de moins par mois pour les personnes qui travaillent jusqu'à 65 ans.
- Suppression de la prise en compte des interruptions de carrière et de certaines formes de crédit-temps dans le calcul de la pension : 50 euros de moins par mois.
- Réduction de la pension pour les prépensionnés (RCC) dont la carrière a débuté tôt : jusqu'à 140 euros de pension de moins par mois.
- Réduction de la pension pour les prépensionnés qui ont une longue carrière derrière eux, pour les personnes de moins de 50 ans qui tombent au chômage, pour les fonctionnaires, pour les personnes qui sont déjà pensionnées (augmentation de l'imposition sur la pension).

Augmenter l'âge de la pension et réduire les prestations sociales sont dans l'air du temps en Europe. C'est à qui opérera les coupes les plus drastiques. Le premier pilier légal est détricoté au profit des deuxième et troisième piliers (privés). Selon la Commission européenne, la pension légale devrait atteindre 34,9 % du salaire moyen en 2060 contre 44 % en 2013, soit un cinquième de moins. En Belgique, les perspectives sont tout aussi lugubres. Suite à toutes les mesures adoptées par le gouvernement Michel, un pensionné touchera en 2060 un quart de pension en moins qu'aujourd'hui par rapport au PIB. En clair, le nombre de pensionnés est amené à grimper, mais la part du gâteau collectif consacré aux pensions augmentera beaucoup moins vite que le gâteau en lui-même.

« Celui qui souhaite avoir une bonne pension doit prendre lui-même ses responsabilités », a déclaré le ministre des Pensions Daniel Bacquelaine. Jan Spooren, spécialiste des pensions à la N-VA renchérit : « Si on possède sa propre maison et quelques économies, on doit pouvoir vivre avec 1 100 euros de pension ». Facile à dire lorsqu'on gagne 10 000 euros par mois en tant que ministre !

La pension privée est la pension de l'inégalité. En Belgique, la moitié de la totalité du montant des pensions professionnelles file dans les poches de 5 % des travailleurs. Un dirigeant d'une société cotée en Bourse reçoit en moyenne une confortable prime de 320 000 euros par an en plus de sa pension. Profitant de toute une série d'avantages fiscaux, les CEO se constituent une pension privée 100 fois plus élevée que celle des travailleurs normaux. Le fossé entre les pensions des riches et des autres ne fait ainsi que se creuser.

De leur côté, les compagnies d'assurance privées et les banques récupèrent une bonne partie des maigres économies que nous tentons d'amasser pour notre pension, en nous facturant toute une série de coûts. Ainsi, c'est jusqu'à 20 % du capital que vous avez placé qui vient alimenter leurs bénéfices. Le premier pilier légal est nettement plus intéressant et beaucoup plus sûr. Lors de la dernière crise financière, des milliers de fonds de pension se sont effondrés. Chez nous, cette crise a eu raison de l'assureur privé APRA Leven, et, par la même occasion, des petites économies de milliers de travailleurs.

Au bout d'une vie de travail, chacun devrait avoir droit à une bonne pension légale. Une bonne pension et pas une « pension de base » comme le proposent certains partis. C'est une question de justice, de respect et d'efficacité. La pension légale coûte moins cher tout en nous protégeant mieux contre les pertes et la dépréciation. En Belgique, elle est beaucoup trop basse. Nous l'augmentons progressivement en mettant en place les mesures suivantes, étape par étape.

- Actuellement, la pension des travailleurs et des indépendants ne représente pas plus de 60 % de leur salaire ou de leurs revenus professionnels. Ceux et celles qui ont travaillé moins de 45 ans perçoivent moins de 60 % de leur salaire moyen. Dès lors, nous augmentons la pension légale pour les salariés et les indépendants à 75 % de leur salaire moyen ou de leurs revenus professionnels.
- Nous fixons le montant minimum de la pension à 1 500 euros net par mois afin de permettre à chacune et chacun de vivre dignement.
- Nous limitons la pension maximum à 3 000 euros net par mois, soit le double de la pension minimum. Les ministres, les parlementaires, les gouverneurs, les hauts magistrats et les diplomates devront restreindre un peu leur train de vie, tandis que les travailleurs et les petits indépendants verront leur pension améliorée.
- Nous augmentons le plafond salarial pour le calcul de la pension légale des travailleurs à 75 000 euros par an au lieu de 55 000 euros comme c'est actuellement le cas. Les travailleurs qui ont bénéficié de salaires élevés pourront ainsi se constituer des droits à la pension plus élevés au sein du premier pilier.

TROIS. ÉLIMINER LES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES EN MATIÈRE DE PENSION

Les femmes ont beau travailler toute leur vie au même titre que les hommes, une fois pensionnées, elles touchent en moyenne 34 % de moins qu'eux. Un exemple flagrant d'inégalité. Dans notre pays, un quart des femmes touche moins de 750 euros de pension par mois et plus de la moitié moins de 1 000 euros.

Les femmes travaillent souvent à temps partiel. C'est le cas en Belgique pour 44 % d'entre elles, sans qu'elles l'aient nécessairement souhaité ou choisi. La Belgique compte 162 000 temps partiels involontaires, dont la plupart sont des femmes. Bien souvent, le travail à temps partiel est leur seul moyen de concilier vie professionnelle et familiale, d'autant plus que le « prix » d'un emploi temps plein est trop élevé en raison des frais de garde des enfants.

Les femmes ont aussi plus souvent tendance à interrompre leur carrière, par exemple, pour consacrer davantage de temps à l'éducation ou aux soins. Sept femmes sur dix prennent un congé pour s'occuper

d'un proche malade ou âgé, contre trois hommes sur dix. Ces interruptions raccourcissent la carrière des femmes, au point que neuf femmes sur dix ne parviennent pas à accumuler le nombre d'années de travail nécessaires, en ce comprises les périodes d'interruption, pour obtenir une pension complète. Et elles le paient cash en percevant moins de pension.

Jadis, la durée de carrière donnant droit à une pension complète était fixé pour les femmes à 40 ans, chaque année supplémentaire rapportant encore un peu plus. Le gouvernement Dehaene a augmenté cette durée à 45 ans sans prendre la moindre mesure pour pallier les inégalités sur le marché du travail, rendre les crèches plus abordables ou encore alléger le fardeau des familles de citoyens âgés. 45 ans de carrière pour avoir droit à sa pension est loin d'être une norme partout. Ce n'est d'ailleurs plus nécessaire, car c'est une réalité d'un autre temps. Le monde du travail n'est plus du tout le même qu'auparavant. Les carrières des femmes comme des hommes sont bien souvent variées, hachées, parfois aussi précaires.

Les gouvernements Di Rupo et Michel ont démantelé en grande partie les périodes assimilées pour les soins à un proche ou les périodes de chômage et considérablement durci les critères d'accès à la pension anticipée. Il faut désormais afficher 42 ans de carrière et être âgé de minimum 63 ans pour pouvoir prendre sa pension. Pour trois quarts des femmes, il est impossible d'atteindre ces 42 années, non pas parce qu'elles ne travaillent pas, mais parce qu'elles sont encore et toujours contraintes de prendre en charge les soins, l'éducation et le ménage.

Notre vision de la pension de demain se base sur des carrières plus brèves et une assimilation complète des tâches de soins et d'éducation. Nous voulons rétablir les choses en ce sens :

- Nous ramenons la durée d'une carrière complète pour les femmes à 40 ans, de sorte que chaque année de travail compte un peu plus pour calculer le montant de leur pension légale.
- Nous assimilons totalement les périodes d'interruptions de carrière pour soins, maladie et chômage comme c'était encore le cas il y a peu.
- Nous remettons en place des aménagements de fin de carrière avec diminution du temps de travail à partir de 55 ans. En Autriche, par exemple, les femmes peuvent travailler à mi-temps à partir de 53 ans en conservant 75 pour cent de leur salaire. Une mesure appelée *Altersteilzeit* appréciée de la population. Voilà une manière de faire du concept de « travail faisable » une réalité concrète. Au Danemark, huit enfants sur dix âgés de moins de trois ans trouvent une place en crèche. C'est le double de chez nous. Voilà une manière de proposer de véritables alternatives.

Raccourcir le temps de carrière nécessaire aux femmes pour se constituer une carrière complète est une solution temporaire aux inégalités réelles en matière de droit à la pension. À terme, nous entendons faire en sorte que le travail soit faisable pour tout le monde, que les semaines de travail soient plus courtes pour les femmes comme pour les hommes, qu'il y ait davantage de places d'accueil disponibles et abordables pour les enfants comme pour nos aînés, que les soins soient valorisés et que le fossé salarial soit une bonne fois pour toutes relégué dans le passé.

QUATRE. MA PENSION EST UN DROIT, PAS UNE TOMBOLA

Le gouvernement Michel voulait instaurer un système de pension à points, mais la résistance de la population l'en a empêché. Le gouvernement suivant essaiera certainement à nouveau de l'appliquer, en trompant l'électeur de la même manière qu'avec la pension à 67 ans. Avec le système de pension à points, tout le monde devrait systématiquement travailler plus longtemps pour toucher moins de pension. Nous avons des exemples : en Suède, les gens doivent travailler jusque 68,5 ans pour obtenir la même pension. En Allemagne, aussi, l'instauration du système à points a impliqué un décrochage supplémentaire des pensions de 10 % par rapport aux salaires. Le système à points fait de notre pension une tombola. Il fait dépendre le montant de notre pension de facteurs indépendants de notre salaire et sur lesquels nous n'avons aucune prise : l'espérance de vie moyenne, les crises financières, le budget, la dette de l'État ou encore le salaire d'autres travailleurs.

Nous voulons une bonne pension, aussi pour les jeunes. Alors que notre pays détient le triste record de compter les pensions parmi les plus basses d'Europe, elles restent impossibles à financer ? Nous vivons plus longtemps, c'est vrai. Mais non, il n'est pas impossible de financer nos pensions pour autant. Nous devenons toujours plus productifs. Nous abattons toujours plus de travail avec moins de personnel.

L'augmentation de la productivité est avant tout due à l'innovation. Les nouvelles machines et technologies réalisent le travail et l'esprit humain peut se consacrer à l'innovation. Après la machine à vapeur, le moteur à combustion et l'ordinateur, nous sommes en pleine quatrième révolution industrielle, avec des robots et des machines dotés d'une intelligence artificielle. Cela va accroître la productivité de notre travail.

Ce gain de productivité doit-il servir à nous offrir un repos et une liberté bien mérités au terme de notre carrière ou à alimenter encore plus la concurrence, le chiffre d'affaires, les bénéfices des actionnaires ? C'est là tout l'enjeu du débat sur les pensions. Nous voulons ensemble faire le choix de partager de manière plus équitable les fruits de l'accroissement de la productivité au travail.

Le vieillissement de la population est un processus qui dure de 20 à 30 ans. Profitons-en pour adopter une vision à long terme et envisager une autre redistribution des richesses reposant sur quatre piliers. Une redistribution basée sur la solidarité.

- Le premier pilier, et le plus important : il faut élargir le socle de la sécurité sociale en proposant des emplois plus stables et bien rémunérés. Toute augmentation du taux d'emploi de 1 % réduit de 0,5 % le coût engendré par le vieillissement de la population. Il est pour cela indispensable que les emplois créés soient synonymes d'un bon statut social et non des jobs précaires qui ne donnent lieu à aucune cotisation sociale.
- Le deuxième pilier est la taxe des millionnaires. L'année passée, la Belgique comptait 114 200 millionnaires, soit 12 000 en plus que deux ans auparavant. L'immense majorité des Belges est favorable à un impôt sur la fortune. Une taxe des millionnaires ne toucherait que les plus riches. Le Conseil consultatif fédéral des aînés, tout comme la Commission de réforme des pensions, propose d'augmenter le financement des pensions grâce à un impôt sur la fortune. Pourquoi, dès lors, cette proposition n'est-elle toujours pas intégrée dans le débat sur les pensions ?
- Le troisième pilier est la lutte contre la fraude et l'évasion fiscale à grande échelle. Selon des évaluations nationales et internationales, la fraude et l'évasion fiscale représentent 9 % du PIB de notre pays. Cela fait 36 milliards d'euros, soit près du coût total actuel des pensions. Si l'on pense aux LuxLeaks, aux SwissLeaks, aux PanamaPaper ou aux ParadisePapers, il est difficile de ne pas voir le gouffre créé dans ce domaine. Nous sommes en mesure de récupérer au moins une partie de cet argent en levant le secret bancaire, en imposant la publication de toutes les opérations financières et en sanctionnant sévèrement la grande fraude fiscale. La loi sur la transaction pénale fait exactement le contraire. Les grands fraudeurs s'en tirent en payant des amendes administratives, de sorte que cette loi rend en fin de compte la fraude fiscale rentable.
- Comme quatrième pilier, nous voulons également nous pencher sur ce qui déforce le système depuis des années, à savoir la diminution systématique des cotisations patronales à la sécurité sociale, ainsi que la multiplication des rémunérations extralégales, des exonérations, des subventions salariales. Selon les calculs du Bureau fédéral du Plan, cela a coûté 16 milliards d'euros à la sécurité sociale en 2018. Nous réévaluons une partie de ces avantages concédés aux employeurs et les faisons dépendre de conditions strictes et précises en matière de création d'emplois.

Le droit à la pension est un droit au repos en bonne santé. Et ce droit est aujourd'hui en péril. Parce que les pensionnés « ne rapportent rien » et, dans le système actuel, tout ce qui « ne rapporte rien » est considéré comme un problème. Il est temps de tirer la sonnette d'alarme. Notre pension est un droit, pas une tombola. Lorsque l'on a travaillé toute sa vie, on a droit à un revenu qui permette de vivre dignement, soit 1 500 euros au minimum. Si la France, l'Autriche, le Danemark et le Luxembourg y parviennent, pourquoi pas la Belgique ?

NE LAISSONS AUCUNE CHANCE À LA **PAUVRETÉ**

VOTEZ 100 % SOCIAL



PTB

SOCIAL

AUTHENTIQUE

ACTIF

www.ptb.be

5. NE LAISSER AUCUNE CHANCE À LA PAUVRETÉ

Nous sommes en colère de voir à quel point le fossé se creuse entre riches et pauvres. La politique du gouvernement précipite les gens dans la pauvreté et le nombre de millionnaires atteint des niveaux record. Ça ne peut plus durer. Nous faisons de la lutte contre la pauvreté croissante une priorité. Nous assurons un emploi stable et décent, y compris aux personnes socialement vulnérables. Nous développons des services ciblés et nous garantissons à chacun un revenu supérieur au seuil de pauvreté. Nous nous attaquons à la pauvreté de manière structurelle et nous faisons du logement, de l'emploi et de la sécurité sociale un droit fondamental pour chacun.

CE QUE NOUS VOULONS

UN. GARANTIR À CHACUN UN REVENU SUPÉRIEUR AU SEUIL DE PAUVRETÉ

- Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine.
- Nous augmentons le revenu d'intégration, au minimum jusqu'au seuil de pauvreté européen. Tous ceux dont le revenu (familial) se situe sous ce seuil de pauvreté reçoivent un revenu d'intégration.
- Nous augmentons toutes les prestations minimales (pour les personnes âgées, malades, handicapées, pensionnées, etc.) au-dessus du seuil de pauvreté européen.
- Nous individualisons le droit au revenu d'intégration.

DEUX. METTRE LES HUISSIERS À LA PORTE

- Nous prévenons le surendettement et nous exerçons pour cela un contrôle intensif sur l'ensemble du secteur du crédit associé à des sanctions conséquentes et strictes. Nous engageons à cet effet du personnel supplémentaire dans les services d'inspection.
- Nous renforçons l'offre de services de médiation de dette et de guidance budgétaire auprès du CPAS.
- En tant qu'autorité publique, nous donnons nous-mêmes l'exemple et nous ne faisons pas appel à des agences de recouvrement ni à des huissiers.
- En concertation avec les établissements scolaires et les hôpitaux, nous interdisons le recours à des agences de recouvrement pour l'encaissement de factures impayées.
- Nous interdisons aux services de police de collaborer à la saisie des meubles chez les familles socialement vulnérables.

TROIS. UN EMPLOI STABLE ET DÉCENT, ÉGALEMENT POUR LES PERSONNES SOCIALEMENT VULNÉRABLES

- L'emploi reste le levier le plus important pour sortir de la pauvreté et de l'isolement. Nous investissons résolument dans la formation, l'accompagnement et l'emploi durable, également pour les groupes socialement vulnérables.
- Le personnel des administrations publiques doit être le reflet de la société et intégrer lui aussi des personnes peu qualifiées, des handicapés, des jeunes et des personnes issues de l'immigration. Nous arrêtons de sous-traiter les emplois peu qualifiés.
- Nous créons 20 000 nouveaux emplois décents dans l'économie sociale et nous supprimons ainsi les listes d'attente. Les autorités publiques donnent l'exemple en mettant elles-mêmes en place des projets d'emploi sociaux pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi.
- L'expérience et les compétences méritent d'être reconnues tout autant qu'un diplôme et nous menons une politique de tolérance zéro envers le racisme et les discriminations. Nous créons ainsi des possibilités d'emploi supplémentaires.

- Nous exigeons une clause sociale de la part des entreprises qui bénéficient de contrats publics ou de subventions et d'avantages fiscaux. Elles doivent fournir un certain nombre d'emplois durables pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi et assurer leur accompagnement.

QUATRE. PAS UNE SEULE PERSONNE DANS LA RUE

- Nous mettons en place des services d'accompagnement au logement accessibles qui préviennent les expulsions et les limitent aux seuls cas où un autre logement est disponible.
- Nous optons pour le Housing First. Donnons aux personnes et aux familles sans-abri un logement fixe tout en fournissant des services d'aide et un accompagnement efficace.
- Nous utilisons les logements sociaux vides comme hébergements temporaires pour les personnes et les familles sans-abri. Nous assurons une offre plus étendue de logements de transit pour les personnes en situation d'urgence.
- Nous développons les centres d'accueil de nuit pour les sans-abri, tout au long de l'année. Nous investissons dans des centres d'accueil spécifiques pour les familles afin que personne, et certainement pas des enfants, ne soit encore obligé de dormir dans la rue.

CINQ. L'ÉNERGIE ET L'EAU SONT DES DROITS HUMAINS

- Nous élargissons le groupe cible ayant droit au tarif social pour le gaz et l'électricité.
- Nous ne facturons aucun frais de rappel ni de mise en demeure pour des besoins de base tels que l'énergie et l'eau. Nous aidons les gens au lieu de les précipiter davantage encore dans l'endettement.
- Nous aidons les gens à faire des économies d'énergie grâce à un système de tiers payant pour de nouveaux appareils peu énergivores et des rénovations.
- Nous garantissons l'accès à l'énergie et à l'eau courante. Personne ne subit de coupure. Les dettes ne sont plus remboursées via le système du compteur à budget, mais sur la base d'un plan de remboursement financièrement viable, avec un accompagnement professionnel.
- Les compteurs à budget peuvent uniquement être installés sur une base volontaire. Nous supprimons les « tarifs dissuasifs » élevés des compteurs à budget. Les personnes qui ont un compteur à budget bénéficient automatiquement du tarif social ou du tarif le moins cher sur le marché.
- Nous créons un Fonds Énergie pour annuler partiellement les dettes énergétiques lourdes quand un remboursement total n'est pas réaliste.

SIX. DONNER LA PAROLE AUX PERSONNES VIVANT DANS LA PAUVRETÉ

- Nous donnons plus de poids à la parole des personnes vivant dans la pauvreté et nous les laissons collaborer à l'élaboration des politiques de lutte contre la pauvreté. Nous investissons dans les formations d'experts en la matière.
- Nous investissons durablement dans des associations où des personnes vivant dans la pauvreté prennent la parole ainsi que dans un travail social fort. Nous ne nous limitons pas à des aides individuelles, mais nous nous attaquons aux causes structurelles de la pauvreté. Les droits sociaux fondamentaux sont primordiaux.
- Le secret professionnel du travailleur social est sacré, afin que les gens vivant dans la pauvreté puissent également parler en toute confiance des aspects les moins reluisants de leur existence.

SEPT. DES SERVICES SOCIAUX À DIMENSION HUMAINE

- Nous garantissons que les travailleurs sociaux disposent de suffisamment de temps pour fournir des services de qualité, axés sur une approche personnalisée, l'examen complet de tous les droits et le suivi.
- Tous les services doivent être accessibles, compréhensibles et coopératifs.
- Les droits sociaux sont accordés autant que possible automatiquement. En outre, il est important de procéder à une exploration des droits : déterminer pour chacun à quelles aides sociales et autres prestations il a droit.

- Nous limitons les paperasseries, qui constituent souvent un frein insurmontable. Nous appliquons le principe « only once » : vous ne devez remettre un document qu'une seule fois, et non à chaque fois.

HUIT. FAIRE DE LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ UNE RÉELLE PRIORITÉ

- Nous élaborons la politique de lutte contre la pauvreté en collaboration avec des associations qui donnent la parole à des personnes vivant dans la pauvreté et avec le milieu associatif.
- Nous relançons les conférences interministérielles sur la pauvreté afin de coordonner la lutte contre la pauvreté.
- Nous appliquons un « test pauvreté » à toutes les décisions politiques.
- Nous passons des conventions à long terme avec le monde associatif et nous rejetons toute commercialisation ou marchandisation du travail social. Nous misons sur le financement structurel. Nous consolidons les projets temporaires couronnés de succès et nous les élargissons afin de les intégrer dans les politiques régulières.
- Nous investissons dans des maisons de quartier sociales où chaque habitant peut se rendre pour bénéficier de services d'aide étendus et facilement accessibles.
- Nous investissons dans l'engagement supplémentaire d'éducateurs de rue, d'animateurs pour les jeunes et d'autres travailleurs sociaux de proximité.

VISION

Il y a vraiment quelque chose qui ne tourne pas rond. Un enfant sur six en Belgique grandit dans un milieu défavorisé et ce nombre augmente régulièrement. 15 % des Belges survivent avec un revenu inférieur au seuil de pauvreté. Davantage de personnes encore – une sur cinq – peuvent à peine joindre les deux bouts à la fin du mois.

Parallèlement, le nombre de millionnaires est en augmentation dans notre pays. Celui qui possède des millions s'enrichit facilement, mais celui qui vit dans la pauvreté ne s'en sort que très difficilement. Pour mettre fin à la pauvreté, il faut s'attaquer à cette injustice.

Aujourd'hui, des ministres estiment que la pauvreté est une question de responsabilité individuelle. C'est que vous ne faites pas assez d'efforts. Ce n'est pas juste. Il est difficile de trouver un emploi fixe ou un logement lorsque ceux-ci sont beaucoup trop peu nombreux. Il faut s'attaquer à la pauvreté de manière structurelle. Non seulement pour les personnes vivant dans la pauvreté, mais aussi pour tout le monde.

Ce n'est que sur la base d'un tel socle, à la fois solide et étendu, que l'on peut également adopter des mesures spécifiques pour les personnes qui vivent dans la pauvreté. Un revenu d'intégration digne doit aller de pair avec une sécurité sociale forte. La lutte contre le « sans-abrisme » n'est qu'un puits sans fond si elle n'est pas associée à une politique déterminée pour des logements accessibles. Une éducation accessible et de qualité empêche le décrochage scolaire prématuré.

UN. GARANTIR À CHACUN UN REVENU SUPÉRIEUR AU SEUIL DE PAUVRETÉ

Le revenu d'intégration se situe largement en dessous du seuil de pauvreté. Pour un isolé, il s'élève à 910 euros, alors que le seuil de pauvreté européen est de 1 139 euros. Soit une différence de 229 euros. Pour une famille avec deux enfants, le revenu d'intégration s'élève à 1 255 euros, alors que le seuil de pauvreté est de 2 392 euros. Il s'agit d'un fossé abyssal.

De même, près de 90 % des minima des autres allocations se situent en dessous du seuil de pauvreté, telles l'indemnité de chômage minimum, la pension minimum (garantie de revenu pour les personnes âgées) ou

l'indemnité maladie minimum.

Les gens doivent donc lutter au quotidien pour joindre les deux bouts. Celui qui doit consacrer une partie importante de la journée à sa survie n'a que peu d'espace pour faire des plans et résoudre durablement les problèmes en recherchant une solution adaptée ou un emploi ou en veillant à sa santé.

Chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. Nous augmentons l'ensemble des allocations, revenus d'intégration et pensions au minimum jusqu'au budget de référence pour un revenu digne (qui correspond au seuil de pauvreté européen). Nous mettons en place un minimum de formalités, de sorte que le revenu d'intégration soit accordé de manière pratiquement inconditionnelle. Le revenu d'intégration représente le filet de sécurité ultime : il doit être garanti pour toutes les personnes disposant de ressources insuffisantes qui sont domiciliées dans la commune ou la ville. Et il doit tenir compte des évolutions dans la vie réelle. Il doit être possible de vivre en colocation ou de cohabiter sans perdre un tiers de son revenu d'intégration. En cas de colocation, le CPAS considère directement que les personnes concernées sont des cohabitants, même en l'absence de toute relation. Le revenu d'intégration passe en conséquence de 910 à 607 euros. C'est pourquoi nous individualisons le droit au revenu d'intégration.

Le PTB a déposé en 2017 une proposition de loi afin d'augmenter les allocations au-dessus du seuil de pauvreté. Ce qui est réalisable : un montant de 1,2 milliard d'euros suffirait, comme l'a calculé le Bureau du plan. Cette mesure est par ailleurs indiquée noir sur blanc dans l'accord de gouvernement. Mais le gouvernement a toujours refusé de tenir cette promesse parce qu'il n'y a soi-disant « pas d'argent ». Il a pourtant trouvé 15 milliards pour l'achat de nouveaux avions de chasse.

DEUX. METTRE LES HUISSIERS À LA PORTE

De plus en plus de familles font face à un endettement important et accumulent les factures impayées pour le gaz, l'électricité, l'eau, les frais scolaires, les soins de santé, etc. Les frais liés aux mises en demeure, aux lettres de rappel et aux huissiers peuvent rapidement faire doubler la facture.

À cela s'ajoutent les tentatives de séduction omniprésentes du « crédit facile ». Les offres mensongères sont légion et la solvabilité est souvent mal contrôlée. Nous instaurons un contrôle approfondi de l'ensemble du secteur du crédit, associé à des sanctions strictes et conséquentes. À cet effet, nous engageons du personnel supplémentaire dans les services d'inspection du SPF Économie.

Beaucoup de gens doivent faire appel à un service de médiation de dettes, mais ils attendent souvent très longtemps avant de chercher de l'aide. Cela rend les dossiers complexes et difficiles. Nous renforçons l'offre de services de médiation de dettes et de guidance budgétaire auprès du CPAS, afin que l'on puisse intervenir à temps.

Nous refusons que les autorités publiques fassent appel à des agences de recouvrement ou à des huissiers. Nous nous concertons avec les établissements d'enseignement et les hôpitaux afin de mettre en place le même type d'interdiction. Nous interdisons aux services de police de collaborer à la saisie des meubles chez les familles vulnérables.

TROIS. UN EMPLOI STABLE ET DÉCENT, ÉGALEMENT POUR LES PERSONNES SOCIALEMENT VULNÉRABLES

L'emploi reste le levier le plus important pour sortir de la pauvreté et de l'isolement. Nous avons besoin d'emplois stables et décents. Actiris, le Forem, le VDAB et le CPAS veulent – trop – rapidement mettre ou remettre les gens sur le marché du travail. Cela se traduit par des jobs temporaires, flexibles ou sous-payés, comme les emplois « article 60 », qui sont souvent à durée limitée et très mal rémunérés. Nous investissons largement dans la formation, l'accompagnement et l'emploi durable, également pour les groupes socialement vulnérables.

Les administrations publiques mettent en place une politique du personnel axée sur la diversité, qui reflète la réalité de la société et intègre aussi des personnes peu qualifiées, des handicapés, des jeunes et des personnes issues de l'immigration. Nous arrêtons de sous-traiter les emplois peu qualifiés. Nous reconnaissons l'expérience et les compétences tout autant que les diplômes et nous menons une politique de tolérance zéro envers le racisme et les discriminations. Nous créons ainsi des possibilités d'emploi supplémentaires.

L'économie sociale est une étape intermédiaire pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi. Pour certaines, il s'agit de l'étape finale. Ces lieux de travail doivent bénéficier d'un bon encadrement social et assurer un salaire équitable. C'est pourquoi nous créons 20 000 nouveaux emplois dans l'économie sociale. Les autorités publiques donnent l'exemple en investissant elles-mêmes dans des projets d'emploi sociaux pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi.

Nous exigeons une clause sociale de la part des entreprises qui bénéficient de contrats publics ou de subventions et d'avantages fiscaux. Elles doivent fournir un certain nombre d'emplois durables pour les personnes les plus éloignées du marché de l'emploi et assurer l'accompagnement requis.

QUATRE. PAS UNE SEULE PERSONNE DANS LA RUE

Même si l'accès à un logement décent est reconnu par la Constitution, c'est loin d'être une réalité pour beaucoup de gens. Se loger implique bien plus que le fait de trouver un bon logement. Il s'agit aussi de garder son logement, de l'entretenir et de bien se sentir dans le quartier. C'est pourquoi nous mettons en place des services d'accompagnement au logement accessibles, qui préviennent les expulsions et les limitent aux seuls cas où un autre logement est disponible.

Le droit à un logement décent est bafoué de manière flagrante pour les sans-abri. L'absence de logement ne touche pas seulement les personnes qui dorment dans la rue. De nombreuses personnes n'ont pas d'autre choix que de dormir chez des amis, des membres de leur famille ou des connaissances, ce qui les met dans une position vulnérable. Elles doivent avoir accès à un accueil d'urgence adapté, qui n'impose pas de conditions. C'est pourquoi nous investissons dans des centres d'accueil de nuit spécifiques pour les familles. Nous facilitons la rénovation d'immeubles délabrés et inoccupés depuis longtemps en logements au loyer abordable. Nous utilisons les logements sociaux vides comme hébergements temporaires pour les personnes et les familles sans-abri. Nous assurons une offre plus étendue de logements de transit pour les personnes en situation d'urgence.

Mais cela ne suffit pas. Nous ne mettrons jamais un terme au « sans-abrisme » en chassant les gens, comme avec du mobilier urbain « anti-SDF ». Nous optons pour le principe Housing First, qui reconnaît le droit au logement comme un droit fondamental inconditionnel. Le Housing First inverse la logique : un logement dans un lieu stable et de qualité représente la première étape. L'accompagnement n'est mis en place que par la suite. Un logement est en effet essentiel pour accéder à d'autres droits, tels le droit à la santé, à la dignité, et à une vie privée et familiale. C'est en partant de ce principe que la Finlande et la Norvège ont réussi à faire effectivement baisser le nombre de sans-abri.

CINQ. L'ÉNERGIE ET L'EAU SONT DES DROITS HUMAINS

Notre Constitution stipule que chacun a le droit de mener une vie conforme à la dignité humaine. Sans eau ni énergie, ce droit n'est pas garanti. Car l'eau et l'énergie sont d'une importance vitale. Elles sont indispensables pour la santé et le bien-être. Personne ne peut donc se voir en interdire l'accès. Pendant des années, le PTB a mené des actions à Anvers contre les fermetures de compteurs d'eau et a imposé une interdiction contre les coupures. Nous ancrons cette interdiction dans la législation.

Afin que chacun ait pleinement accès à l'énergie et à l'eau dont il a besoin, la facture doit diminuer radicalement. Nous élargissons le groupe cible ayant droit au tarif social pour le gaz et l'électricité. Nous aidons les gens à économiser l'énergie grâce à un système de tiers payant pour de nouveaux appareils peu éner-

givores et pour des rénovations.

Nous ne facturons aucun frais de rappel ni de mise en demeure pour ces besoins de base. Nous aidons les gens au lieu de les précipiter davantage dans l'endettement. Ceux qui s'endettent auprès d'un fournisseur commercial sont ensuite « largués » chez le fournisseur social. Ce dernier fait alors installer un compteur à budget pour le remboursement des dettes. Avec ce dispositif, vous ne pouvez recevoir de l'électricité ou du gaz que si vous avez au préalable chargé le compteur. Il s'agit d'une mesure inappropriée et contre-productive, qui augmente encore la précarité énergétique. Les personnes concernées vont en effet consommer l'énergie en fonction du budget disponible et non de leurs besoins. Le fournisseur social facture par ailleurs un « tarif dissuasif » plus élevé, qu'il justifie par le fait qu'il veut éviter que les gens « s'attardent ». Ils doivent retourner sur le libre marché de l'énergie dès que les dettes ont été remboursées.

Le compteur à budget n'est donc en rien une solution structurelle. Il ne fait qu'imposer le choix suivant : soit renoncer à l'énergie, soit s'endetter sur d'autres postes du budget. Les compteurs à budget coûtent par ailleurs beaucoup d'argent à la collectivité. Nous renversons cette logique en donnant au droit à l'énergie la priorité sur le remboursement des dettes. Nous garantissons l'accès à l'énergie et à l'eau courante. Personne ne subit de coupure. Nous investissons dans la guidance budgétaire et nous établissons un cadre légal pour la mise en place de plans de paiement viables, également chez les fournisseurs commerciaux (dans la mesure où ils sont présents). Nous faisons des compteurs à budget un instrument facultatif destiné aux personnes qui y ont intérêt. Nous supprimons les « tarifs dissuasifs » élevés des compteurs à budget. Les personnes qui ont un compteur à budget bénéficient automatiquement du tarif social ou du tarif le moins cher sur le marché.

La montagne de dettes peut parfois atteindre de tels sommets qu'un remboursement total s'avère irréaliste. Il est alors indiqué d'annuler (une partie de) la dette. Nous créons pour cela un Fonds Énergie.

SIX. DONNER LA PAROLE AUX PERSONNES VIVANT DANS LA PAUVRETÉ

Les personnes qui vivent dans la pauvreté ne peuvent participer pleinement à la vie en société, et ce, sur de nombreux plans. Pour en finir avec cette situation, ils doivent se rassembler. La Belgique offre à cet égard un exemple : celui des associations où les pauvres prennent la parole. Ces dernières façonnent et renforcent l'identité individuelle et collective des membres grâce à des activités qui constituent un but en soi. Les grandes associations organisent en outre des actions et des campagnes qui ciblent les autorités locales et supralocales.

En donnant la parole aux personnes qui vivent dans la pauvreté, elles visent aussi à démocratiser le débat et à mettre en avant leur point de vue sur la situation. Nous accordons à ces associations un soutien financier durable et nous les impliquons en tant que partenaires à part entière dans toutes les instances concernées. Cela ne peut pas dépendre de la volonté du ministre compétent. Nous donnons plus de poids à la parole des personnes vivant dans la pauvreté et les intégrons dans l'élaboration des politiques de lutte contre la pauvreté.

Le travail social donne aussi plus de force aux personnes vivant dans la pauvreté. Les travailleurs sociaux œuvrent en faveur des droits humains des groupes vulnérables et ont connaissance des divers problèmes liés à toutes sortes de domaines de l'existence. Ils peuvent fournir une aide individuelle. Mais cela dépend très largement de la mesure dans laquelle la politique investit dans l'accès aux droits sociaux fondamentaux. Quel rôle ces travailleurs peuvent-ils jouer ? La tâche des travailleurs sociaux consiste à faire en sorte que les gens comprennent leur situation et la manière dont ils peuvent revendiquer leurs droits. Le but du travail social est de faire entendre la voix des personnes sans défense. Le travail social renforce ainsi le caractère démocratique de notre société.

La meilleure assistance est celle qui part du vécu du groupe cible et qui respecte les gens. Chez Médecine

pour le Peuple, médecins et patients sont sur pied d'égalité. Cela doit également s'appliquer au travail social. C'est pourquoi le secret professionnel du travailleur social est sacré, afin que les gens vivant dans la pauvreté puissent également parler en toute confiance des aspects les moins reluisants de leur existence.

Or, le secret professionnel a récemment été limité au niveau fédéral.

SEPT. DES SERVICES SOCIAUX À DIMENSION HUMAINE

Les anciennes Commissions d'assistance publique étaient une forme d'aide aux démunis pour ceux qui décrochent. Il s'agissait d'une faveur et non d'un droit. Depuis la loi de 1976 sur les CPAS, cette aide est devenue un droit : « Toute personne a droit à l'aide sociale ». Cette loi a pour objectif de donner à chacun la possibilité de mener une existence conforme à la dignité humaine. On a instauré des CPAS ayant pour mission d'assurer cette aide. Cela marquait le passage de l'assistance aux démunis à l'aide sociale. C'était aussi la reconnaissance du fait que le libre marché et ses caprices ne peuvent garantir la sécurité d'existence.

Mais cette mission légale est aujourd'hui menacée. L'aide du CPAS devient très conditionnelle et est trop souvent limitée aux « bons pauvres ». Les « pauvres indignes » n'ont parfois pas droit à une assistance ni à une existence décente.

Nous garantissons que les travailleurs sociaux disposent de suffisamment de temps pour fournir des services de qualité, axés sur une approche personnalisée, l'examen complet de tous les droits et le suivi. Tous les services doivent être accessibles, compréhensibles et coopératifs. Nous faisons en sorte que les droits sociaux soient accordés autant que possible de manière automatique. Il importe également d'explorer les droits dans chaque service public, c'est-à-dire d'examiner pour tout un chacun les aides sociales et autres droits dont il peut bénéficier. Nous appliquons le principe *only once* : si vous avez remis un document une fois, il doit aussi être utilisé pour les autres demandes. Cela facilite les choses pour tout le monde, y compris pour ceux qui ne vivent pas dans la pauvreté et certainement pour l'administration.

HUIT. FAIRE DE LA LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ UNE RÉELLE PRIORITÉ

Une politique de lutte contre la pauvreté n'est pas une approche unilatérale et doit emprunter plusieurs voies. Dans tous les domaines politiques, il faut prêter attention à la prévention et à la lutte contre la pauvreté. C'est pourquoi nous soumettons chaque décision politique à un « test pauvreté ». Nous relançons les conférences interministérielles sur la pauvreté afin de coordonner la lutte contre la pauvreté et de gagner le combat. Nous nous concentrons sur les structures sociétales qui produisent ou reproduisent la pauvreté et l'exclusion sociale.

Les associations où les personnes qui vivent dans la pauvreté prennent la parole et le milieu associatif sont des partenaires dans l'élaboration de la politique sociale. Ils ont l'expertise qui manque aux politiciens ou aux administrations. Le monde associatif doit donc bénéficier de l'autonomie requise pour valoriser son expertise, même si cela doit parfois en irriter certains.

La collaboration avec les organisations sociales doit se dérouler dans un esprit de respect et de reconnaissance. Quelle organisation osera en effet contredire une administration si elle sait que ses ressources en dépendent ? En aucun cas les services sociaux ne sont confiés à des sociétés à but lucratif. Nous passons des conventions à long terme avec le monde associatif. Nous misons sur le financement structurel. Nous consolidons les projets temporaires couronnés de succès et nous les élargissons afin de les intégrer dans les politiques régulières.

Nous créons des services étendus et facilement accessibles, proches des gens avec, dans chaque quartier, une maison de quartier qui se concentre sur les droits sociaux fondamentaux de chaque habitant. Grâce à ce type d'établissement, les travailleurs sociaux et les éducateurs de rue peuvent parcourir le quartier et

rencontrer les personnes qui n'ont pas accès aux services proposés. Ils peuvent également détecter les besoins spécifiques du quartier.

6. PROTECTION SOCIALE

Le gouvernement ouvre la chasse aux malades et chômeurs de longue durée, une politique qui incrimine les victimes. Nous voulons que les malades aient une sécurité. Nous augmentons les faibles indemnités de maladie et accompagnons les malades de longue durée dans la recherche d'un travail adapté. Nous investissons dans la formation, les stages et l'accompagnement des chômeurs et nous rejetons les sanctions et la dégressivité des allocations de chômage. Nous défendons le droit à la sécurité sociale et nous lions toutes les allocations sociales au bien-être.

CE QUE NOUS VOULONS

UN. L'ARRÊT DE LA CHASSE AUX MALADES DE LONGUE DURÉE

- Nous abrogeons la loi De Block qui permet de licencier plus rapidement les malades de longue durée.
- Nous garantissons 100 % du salaire pendant les deux premiers mois de maladie. Nous augmentons l'indemnité de maladie actuelle à un niveau équivalent à 80 % du salaire à partir du troisième mois.
- Nous nous concentrons sur la réintégration volontaire des travailleurs malades de longue durée. Nous leur donnons le droit de reprendre le travail progressivement et nous favorisons le travail adapté. Nous obligeons les employeurs à recourir à toutes les options : réduction des heures de travail, adaptation du rythme de travail, changement du contenu du travail.

DEUX. CHASSER LE CHÔMAGE, PAS LES CHÔMEURS

- Nous supprimons la dégressivité des allocations de chômage.
- Nous séparons l'accompagnement et le contrôle des chômeurs.
- Nous centralisons les offres d'emploi dans toute la Belgique dans une seule base de données.
- Nous investissons dans la formation, les stages et l'accompagnement des chômeurs au lieu de les sanctionner ou les suspendre.
- Nous privilégions le placement professionnel sur mesure. Nous définissons un itinéraire personnel pour chaque demandeur d'emploi. Nous donnons la même reconnaissance aux compétences qu'au diplôme et à l'expérience.
- Nous garantissons aux jeunes un stage dans l'année qui suit la fin de leurs études avec des conditions de travail et salariales correctes. Les stages d'insertion doivent offrir des perspectives concrètes sur les emplois disponibles.
- Nous arrêtons en Wallonie le démantèlement du système APE.
- Nous voulons de véritables emplois au lieu du service communautaire. Le critère pour être obligé d'accepter un travail est : un emploi stable et de qualité.
- Nous assurons la continuité dans la recherche d'un emploi. Au cours de leur première année de travail, les demandeurs d'emploi vulnérables peuvent continuer à bénéficier d'un accompagnement professionnel et d'une formation linguistique dispensés par le Forem ou par Actiris.
- Les formations linguistiques et professionnelles pour les jeunes peu qualifiés sont une priorité et nous renforçons les fonds de formation sectoriels. Nous insistons pour que les employeurs respectent leurs promesses d'efforts en matière de formation.
- Dans la mesure du possible, nous veillons à ce que les formations par le travail et les stages en entreprise débouchent sur des postes durables, entre autres dans l'économie sociale.

TROIS. REVENUS DE REMPLACEMENT DIGNES

- Nous lions toutes les allocations sociales au bien-être. Si les revenus moyens augmentent, les pensions, allocations de chômage et autres allocations doivent suivre.
- Nous individualisons le droit aux allocations sociales, à commencer par les allocations de chômage.
- Nous accordons automatiquement des droits sociaux.

VISION

UN. L'ARRÊT DE LA CHASSE AUX MALADES DE LONGUE DURÉE

Le gouvernement veut que tout le monde soit « responsabilisé » et « activé », même les malades de longue durée. C'est pourquoi il a introduit une « procédure de réintégration » fin 2016 : après deux mois de maladie, les travailleurs sont contrôlés et examinés par le médecin du travail de l'entreprise. Les premières études à ce sujet indiquent que pas moins de sept travailleurs malades convoqués sur dix sont licenciés pour « force majeure médicale », sans indemnité et sans maintien de droits sociaux collectifs parce que le médecin du travail les déclare « définitivement inaptes » ou parce que l'employeur refuse simplement de leur donner un travail adapté. Ainsi, la procédure de réintégration est devenue une machine à licencier sans frais, sur mesure pour les employeurs. Les travailleurs qui refusent d'intégrer la procédure sont lourdement sanctionnés et voient leur allocation de maladie, qui s'élève en moyenne à seulement 900 euros par mois, réduite de 5 à 10 %.

La ministre de la Santé publique, Maggie De Block, justifie ces sanctions en disant qu'elle « veut sanctionner les profiteurs » et « débusquer les carottiers avec des contrôles ciblés ». Il faut oser qualifier de « profiteurs » des patients atteints du cancer et des travailleurs en épuisement professionnel.

Le PTB choisit le camp des malades. Nous abrogeons la loi De Block qui permet de licencier plus rapidement les malades de longue durée et renforçons les droits des malades de longue durée.

Au cours de la première année, l'allocation pour incapacité de travail s'élève à 60 % du salaire brut précédent. Après un an de maladie, elle est calculée en fonction de la composition familiale : 65 % du salaire brut plafonné pour les chefs de famille, 55 % pour les personnes isolées et 40 % pour les cohabitants. Pour de nombreux malades de longue durée, c'est bien en dessous du seuil de pauvreté. C'est pourquoi nous garantissons 100 % du salaire pendant les deux premiers mois de maladie. Nous augmentons l'allocation à 80 % du salaire à partir du troisième mois, à laquelle les employeurs contribuent aussi (en complément de ce qui est versé par la sécurité sociale) au cours des deux premières années – comme c'est le cas aujourd'hui aux Pays-Bas. Ainsi, nous responsabilisons les employeurs pour qu'ils prennent véritablement en main la prévention en matière de santé et la lutte contre le stress et l'épuisement professionnel.

Nous sommes favorables à la réintégration des travailleurs malades de longue durée sur une base volontaire et au rythme du travailleur, avec l'accompagnement de son médecin traitant. Nous garantissons le droit à la reprise progressive du travail. La reprise du travail à temps partiel doit également être possible sans limite dans le temps et sans que cela n'entraîne de perte financière pour le travailleur après la période de salaire garanti. Suite au récent règlement de De Block, les travailleurs perdent environ 200 euros quand ils reprennent le travail à plus de 20 % – surtout ceux avec un bas ou moyen salaire – par rapport à l'ancien règlement.

Nous veillons à ce que les employeurs recourent à toutes les options de réintégration : réduction des heures de travail, adaptation du rythme de travail ou changement du contenu du travail. Nous visons un travail adapté sans limite dans le temps. À cette fin, il faut chercher dans toute l'entreprise : dans les différents départements, mais aussi au sein d'autres entreprises éventuelles du même groupe. Nous exerçons un contrôle renforcé sur cette recherche de travail adapté.

DEUX. CHASSER LE CHÔMAGE, PAS LES CHÔMEURS

Officiellement, le chômage officiel baisse. Mais la grande majorité des emplois créés ces cinq dernières années sont des emplois intérimaires ou à temps partiel. Les chiffres de baisse du chômage ne reflètent pas le nombre réel de sans-emploi. Beaucoup ont été exclus du chômage et sont au CPAS. Plusieurs dizaines de milliers d'autres n'entrent pas dans les statistiques : les travailleurs à mi-temps avec un complément chômage, les chômeurs qui ont repris des études par manque de débouchés, les travailleurs en stage de

transition. Après l'exclusion des jeunes des allocations d'insertion, entamée sous le gouvernement Di Rupo, la limite d'âge pour obtenir les allocations d'insertion a été abaissée de moins de 30 ans à moins de 25 ans. Et l'instauration de conditions de diplôme pour les moins de 21 ans aggrave la situation. Le nombre de jeunes bénéficiant d'une allocation d'insertion a été divisé par deux entre 2011 et 2017.

Le *job deal* du gouvernement Michel est un terme séduisant avec lequel il tente de faire accepter des mesures contre les chômeurs de longue durée.

Les jeunes sortant de l'école n'ont pas encore droit à une allocation de chômage. C'est pourquoi les demandeurs d'emploi reçoivent une allocation d'insertion s'ils n'ont pas trouvé d'emploi un an après la fin de leurs études. Celle-ci doit leur permettre de survivre financièrement. Mais le gouvernement Michel a supprimé l'allocation d'insertion pour près de 30 000 jeunes demandeurs d'emploi en 2015, appliquant une mesure d'économie contestée du gouvernement Di Rupo.

Les allocations de chômage sont également promises à une réduction accélérée. Pour la N-VA, la dégressivité renforcée des allocations de chômage est un « encouragement positif ». En réalité, le gouvernement pousse plus rapidement les chômeurs de longue durée sous le seuil de pauvreté avec une allocation forfaitaire de 1 052 euros pour une personne isolée. Impossible de finir le mois avec cette somme. La pauvreté menace de manière accrue un chômeur sur deux. Pour une famille où les deux parents ne travaillent pas, le risque de pauvreté s'élève même à 86 %.

Des études scientifiques montrent que la diminution des allocations ne favorise pas l'emploi pour la simple raison qu'il n'y a pas assez de postes adaptés pour les chômeurs de longue durée. Les professeurs André Decoster (KU Leuven) et Johannes Spinnewijn (London School of Economics) estiment également que la réforme mine un des principaux objectifs du régime du chômage, à savoir l'assurance contre la perte de revenus. Les travailleurs paient d'importantes cotisations sociales tous les mois pour s'assurer contre le chômage. Cette donnée de base de la sécurité sociale, l'aspect assurance, est donc clairement menacée.

Nous séparons les instances d'accompagnement et les services de contrôle des chômeurs. Un accompagnement efficace nécessite une relation de confiance. Comment avoir confiance en son conseiller emploi, lui exposer réellement sa situation, quand le contrôle est exercé par le même organisme ?

Nous voulons que cesse la chasse aux chômeurs. En revanche, nous nous attaquons au chômage. L'accompagnement émancipateur et la formation sont une priorité pour nous. Nous investissons dans la formation, les stages et l'accompagnement des chômeurs. Nous favorisons les services de placement sur mesure et séparons l'accompagnement des chômeurs du contrôle et des sanctions. Nous définissons un itinéraire personnel pour chaque demandeur d'emploi. Nous donnons la priorité aux compétences pour réduire la prépondérance du diplôme et de l'expérience. Nous garantissons aux jeunes un stage dans l'année qui suit la fin de leurs études avec des conditions de travail et salariales correctes.

Nous assurons la continuité dans la recherche d'un emploi. Au cours de leur première année de travail, les demandeurs d'emploi vulnérables peuvent continuer à bénéficier d'un accompagnement professionnel et d'une formation linguistique dispensés par le Forem ou par Actiris. Les formations linguistiques et professionnelles pour les jeunes peu qualifiés sont une priorité et nous renforçons les fonds de formation sectoriels. Nous veillons à ce que les formations par le travail et les stages en entreprise débouchent sur des postes stables, entre autres dans l'économie sociale.

Nous voulons que les stages d'insertion offrent des perspectives concrètes sur des emplois disponibles. Les jeunes ne peuvent pas être obligés d'accepter n'importe quel emploi simplement du fait qu'ils sont sans revenu. Nous nous opposons aux « stages de transition » mis en place en Wallonie (ou sous forme de « garantie jeunes » à Bruxelles). Sans processus formatif et sans obligation d'embauche, ces stages sont des contrats à durée déterminée (CDD) low cost déguisés pour l'entreprise. Il s'agit d'une forme de mise à l'emploi de jeunes pour un coût patronal de 200 euros par mois et une rémunération mensuelle de 860 eu-

ros, la différence étant à charge de la sécurité sociale. Nous voulons que ces « stages de transition » soient rémunérés à hauteur de la fonction exercée dans l'entreprise et dans le respect des barèmes appliqués aux autres travailleurs. Nous faisons en sorte qu'une part plus importante de la rémunération soit à charge de l'employeur et que ces stages soient assortis d'une obligation d'embauche à l'issue du stage pour une durée équivalente au stage. Nous interdisons l'engagement de stagiaires successifs par le même employeur, afin d'éviter le remplacement d'emplois stables par des postes de stagiaires. Enfin, un accord préalable des organisations syndicales est nécessaire.

Nous arrêtons en Wallonie le démantèlement du système des aides à la promotion de l'emploi (APE). Le gouvernement de la Région wallonne veut supprimer ces aides APE d'ici 2021. Ce qui menace plus de 60 000 emplois dans toute une série de services essentiels à la population : crèches, maisons de repos, écoles, centres et clubs sportifs, hôpitaux, bibliothèques, communes et CPAS, secteur de la jeunesse, associations culturelles ou d'éducation permanente, provinces ou encore missions régionales pour l'emploi. Ce système aide des travailleurs éloignés du marché de l'emploi à s'y intégrer. Le système des points APE est certainement améliorable. Mais la réforme du ministre wallon de l'Emploi Pierre-Yves Jeholet (MR) pose de nombreux problèmes. Elle va supprimer les aides APE sans fournir de solution pour la survie de tous les organismes qui en bénéficient actuellement.

Le gouvernement fédéral voulait imposer aux chômeurs d'effectuer des « travaux d'intérêt général », appelés aussi « service communautaire », mais cette mesure n'ouvre aucune perspective et éloigne encore la possibilité de trouver un véritable emploi fixe. La Cour constitutionnelle a déclaré le travail d'intérêt général illégal pour les bénéficiaires d'un revenu d'intégration, et la mesure a été écartée pour l'instant.

Nous nous opposons à toute forme de service communautaire. Le gouvernement wallon a introduit un service communautaire prétendument volontaire, auquel seront assignés les bénéficiaires des CPAS. La pression sera immense sur le bénéficiaire du revenu d'intégration sociale (RIS) pour accepter ce service communautaire, car il fournira une preuve de la « disposition au travail », une des six conditions légales d'octroi du RIS. En dépit des déclarations d'intention affirmant que ce service communautaire « ne peut assumer des tâches qui font partie d'une occupation rémunérée », celui-ci constituera une concurrence déloyale avec le travail salarié parce que les domaines d'activités concernés sont des plus « élastiques » et extensifs. Dans la circulaire envoyée aux responsables de CPAS par le ministre Borsus, on lit que le service communautaire pourrait consister en « une intervention dans une maison de soins : lecture aux pensionnaires ou discussion avec eux, promenade avec eux ou accompagnement lors d'une excursion », ou encore dans « l'organisation d'activités supplémentaires dans le cadre de la garderie, après l'école », telles que : « l'accompagnement pour les devoirs », « l'accomplissement de tâches auprès d'associations clairement d'intérêt général », comme « participer à l'entretien d'un espace naturel ». Pourquoi ces activités seraient-elles, « par définition », bénévoles et ne pourraient-elles être accomplies dans le cadre d'emplois salariés ?

Le critère pour être obligé d'accepter un travail est selon nous un emploi stable et de qualité. Un emploi lié à ce que la personne a étudié, un emploi à temps plein, pour une durée minimale d'un an et payé au moins au niveau du salaire minimum.

TROIS. REVENUS DE REMPLACEMENT DIGNES

Nous lions toutes les allocations sociales au bien-être. Si les revenus moyens augmentent, les pensions, allocations de chômage et autres allocations doivent suivre. La loi prévoit une enveloppe pour lier les allocations sociales au bien-être. Les interlocuteurs sociaux définissent la forme concrète de cette enveloppe tous les deux ans. Mais le gouvernement préfère utiliser cet argent pour combler le trou dans le budget et a réduit de 40 % l'enveloppe destinée à augmenter les allocations minimales. Nous garantissons la liaison de toutes les allocations sociales au bien-être, afin de garantir le pouvoir d'achat des personnes qui bénéficient d'une allocation ou d'une pension.

Les personnes qui ont des droits sociaux les obtiennent automatiquement.

Nous individualisons le droit aux allocations sociales, à commencer par les allocations de chômage. Aujourd'hui, les règles d'attribution des revenus de remplacement reposent toujours sur un modèle traditionnel périmé de chef de famille. Le fait que les allocations dépendent de la situation familiale pénalise les femmes. Elles reçoivent des allocations de chômage et des pensions inférieures parce que leur partenaire a des revenus normaux. Le partenaire qui s'occupe des enfants et de la maison sans être payé est encore trop souvent désavantagé. Nous reconnaissons les droits des partenaires. Ce n'est possible que s'ils sont entièrement égaux et si les revenus de remplacement sont individualisés, à commencer par les allocations de chômage.