



**Une sécurité sociale plus forte, une sécurité
sociale plus juste :
l'individualisation des droits sociaux**

mars 2014

Table des matières

| | |
|---|--------------|
| A. Définitions et principes généraux | p. 2 |
| 1. L'individualisation des droits sociaux | p. 2 |
| 2. Les principes généraux qui étayent notre position | p. 4 |
| ✓ Défense et renforcement de la sécurité sociale | |
| ✓ Égalité entre les femmes et les hommes, entre femmes et entre hommes de milieux sociaux différents | |
| ✓ Autonomie financière et économique des femmes | |
| ✓ Sortir du modèle familialiste | |
| ✓ Lutter contre les discriminations indirectes | |
| B. Les branches de la sécurité sociale concernées | p. 6 |
| 1. Pensions | p. 6 |
| 2. Chômage | p. 8 |
| 3. Assurance maladie-invalidité | p. 9 |
| ✓ Incapacité de travail et invalidité | |
| ✓ Soins de santé | |
| C. Pensions et soins de santé : modes de calcul proposés | p. 11 |
| 1. Mode de calcul des cotisations pour les personnes adultes, aptes à travailler et non inscrites sur le marché de l'emploi | p. 11 |
| 2. Mode de calcul des prestations | p. 12 |
| D. Pour conclure : nos revendications | p. 12 |

Bien que l'égalité formelle entre les sexes soit acquise dans l'ensemble des textes législatifs et affirmée dans la Constitution, force est de reconnaître qu'on est encore loin de l'égalité réelle. Car c'est toute la société qui reste profondément marquée par des siècles d'infériorisation des femmes et de rapports sociaux de sexe fondés sur l'inégalité. La question des rôles familiaux, en particulier, est lourde de conséquences pour la situation respective des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi, et pour l'ensemble des droits qui en découlent tels que les pensions.

Le CFFB, quant à lui, est porteur d'un projet de société égalitaire ; cela implique entre autres des progrès significatifs tels que la fin de la pénurie de places d'accueil pour les enfants, la prise en charge des personnes dépendantes, l'égalité salariale, la suppression des mécanismes incitant les employeur-se-s à recourir au travail à temps partiel et un statut social plus juste pour les travailleur-se-s qui le subissent, un meilleur partage des tâches familiales, une meilleure réinsertion sur le marché du travail des femmes l'ayant quitté, volontairement ou involontairement, une augmentation des places en maisons de repos et une accessibilité pour tous à des services de qualité, etc. Tous ces éléments sont indissociables des revendications du CFFB en matière de sécurité sociale qui font l'objet de ce document.

*Pour clore ce préambule, nous insistons également sur le fait que **nos propositions forment un tout équilibré, et que n'en retenir que certains pans en négligeant les autres ne pourrait qu'aggraver les situations d'inégalité.***

A. DÉFINITIONS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

1. L'individualisation des droits sociaux.

La Sécurité sociale est une assurance solidaire. Cela veut dire que pour en bénéficier il faut et il suffit d'être présent-e sur le marché du travail (ce qui se traduit généralement par le fait de cotiser ou d'avoir cotisé) : la sécurité sociale est basée essentiellement sur des cotisations (**c'est l'assurance**) ; mais contrairement aux assurances du secteur marchand, on ne cotise pas pour son propre compte, mais dans un « pot commun » qui sert à tous les ayants-droit (**c'est la solidarité**).

Principe cohérent, qui s'appliquait dans notre pays lors des débuts de la sécurité sociale. Ainsi, *en 1924, lors de l'instauration de la pension de retraite obligatoire, les ouvriers qui ont une épouse à charge paient des primes supplémentaires pour procurer à celle-ci une pension de vieillesse à 65 ans, et, le cas échéant, à une pension de survie*¹.

ASSURANCE SOCIALE/ASSISTANCE SOCIALE

De plus en plus, nos politiques sociales entretiennent une confusion entre « assurés sociaux » et « assistés sociaux ». Or, les assurés ont droit à des prestations parce qu'ils ont cotisé, sans avoir à faire état d'aucune autre condition. Les assistés, par contre, sont soumis à des conditions de ressources pour avoir droit à l'aide sociale. Cette gestion de la Sécurité sociale, qui ressemble de plus en plus à de l'aide sociale (puisqu'on tient compte de multiples autres facteurs que le fait d'avoir cotisé), estompe de plus en plus son aspect assurantiel. Cette confusion entre assurés et assistés sociaux entraîne non seulement des vérifications intrusives dans leur mode de vie, mais aussi une stigmatisation des assurés, oubliant que les cotisations qu'ils ont versées sont en fait un salaire différé qui leur revient de droit quand ils en ont besoin.

Principe d'ailleurs transparent, qui s'appliquerait tout naturellement à toutes et tous, si n'étaient... les inégalités de sexe et en particulier les rôles sociaux très différents occupés par les femmes et par les hommes. C'est cet environnement socio-culturel qui a présidé, à l'issue de la deuxième guerre mondiale, à la construction de l'édifice « sécurité sociale » tel qu'il est encore le nôtre aujourd'hui, qui accorde des *droits dérivés* sans cotisations aux personnes qui ne sont pas sur le marché du travail mais bénéficient de la sécurité sociale de leur conjoint (d'où le mot *dérivé*). Ce sont majoritairement des femmes au foyer. C'est encore et toujours cette assignation des femmes aux rôles familiaux qui s'est traduite

¹ Peemans-Poullet H., (1995), Le caractère familial de la sécurité sociale : une histoire récente, Chronique féministe n°55. L'auteure continue : *L'année suivante, 1925, la loi instaurant la pension de retraite obligatoire pour les employés est, de ce point de vue, à la fois inégalitaire et inéquitable.*

par diverses mesures tout au long de la deuxième moitié du XXème siècle, par exemple avec l'instauration du statut de cohabitant-e en 1980. Dans ce cas, on quitte le principe de l'assurance : le fait d'avoir cotisé ne vous ouvre plus automatiquement un droit complet quand le risque survient, encore faut-il que vous viviez seul-e ou avec des enfants à votre charge.

Cette conception familialiste de la sécurité sociale ne donne donc pas seulement des avantages aux couples qui reproduisent le modèle « homme gagne-pain/femme au foyer » (droits dérivés pour les femmes², droits majorés pour les hommes³), mais elle va jusqu'à enlever certains droits aux personnes qui ont cotisé, en diminuant leurs allocations, voire en les supprimant. On est donc bien loin de l'assurance solidaire. Né des inégalités de sexe, ce familialisme contribue également à les renforcer. Il favorise en effet un modèle de famille reposant sur la dépendance financière des femmes à l'égard de leur mari ou de leur partenaire de vie⁴.

L'individualisation des droits que nous revendiquons peut donc se résumer comme suit :

1 cotisant-e = 1 droit

1 droit = 1 cotisant-e

Elle implique à la fois la suppression à terme des droits dérivés (par cohortes d'âge), et la disparition des statuts discriminatoires.

Suppression des droits dérivés : le modèle « femme au foyer, homme gagne-pain », outre qu'il ne correspond pas à la réalité historique, renforce les inégalités de sexe. Reposant sur l'octroi de droits non contributifs, il a également sa part dans les difficultés budgétaires de la Sécurité sociale, surtout en pensions et soins de santé. Car dans ce système, les femmes ne sont pas seulement dépendantes de leur mari : en fait, pour ce qui concerne leurs droits sociaux, elles sont prises en charge par la collectivité (ainsi d'ailleurs que leur mari pour la majoration de sa pension quand il bénéficie du taux ménage).

² La pension de survie, par exemple, sur base d'une carrière de salarié, bénéficie à des femmes à 98,4 % - statistiques ONP 2012

³ Le « taux ménage », taux majoré de pension lié au fait que votre conjoint est à charge, bénéficie quant à lui à des hommes à 99,67% - statistiques ONP 2012.

⁴ Selon la branche de la Sécurité sociale dont on parle, les droits dérivés seront soit réservés aux personnes mariées, soit attribués également aux personnes vivant sous contrat de vie commune (cohabitation légale).

Disparition des statuts discriminatoires : à l'inverse, des personnes qui ont cotisé au taux plein voient leurs droits amputés (statut de cohabitant-e-s), au prétexte qu'elles vivent avec quelqu'un qui a des revenus. Elles doivent rentrer dans leurs droits. De plus, dans les différentes branches de la Sécurité sociale, le mode de vie et l'état civil ont des implications différentes.

La disparition concomitante des deux mécanismes doit permettre de ne pas grever le budget de la Sécurité sociale, mais au contraire de le consolider. Si en plus il s'avérait que cela augmente le budget disponible, ce surplus doit rester dans le budget de la Sécurité sociale et servir à la revalorisation des droits directs et des pensions les plus basses (actuellement, les pensions de retraite de très nombreuses femmes ne leur permettent pas de vivre).

2. Les principes généraux qui étayent notre position

Nous en avons retenu cinq :

I. DÉFENSE ET RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

La sécurité sociale est un de nos biens collectifs les plus précieux. Nous l'avons construite tou-te-s ensemble par nos cotisations, depuis des décennies. Elle est un acteur absolument essentiel de la **justice** sociale. L'aspect collectif et solidaire est un de ses fondements. Contrairement à ce que certains pensent, l'IDS ne signifie pas du tout le renforcement de l'individualisme, mais la reconnaissance de chacun-e comme un sujet de droit en tant qu'individu, et non pas en tant que membre d'un groupe familial.

II. ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, ENTRE FEMMES ET ENTRE HOMMES DE MILIEUX SOCIAUX DIFFÉRENTS

Comme on l'a dit plus haut, ce sont l'égalité des sexes et la mixité des rôles sociaux qui guident la revendication de l'IDS. C'est aussi l'égalité sociale entre femmes, puisque les femmes travailleuses cotisent à la sécurité sociale, pour voir souvent leurs droits rabetés par la suite par le statut de cohabitante, tandis que les femmes au foyer et leur mari, à l'inverse, bénéficient de droits substantiels sans cotiser.

III. AUTONOMIE FINANCIÈRE ET ÉCONOMIQUE DES FEMMES

L'autonomie des personnes passe forcément par un revenu propre ; et dans notre société, cela veut dire un travail rémunéré ou un revenu de remplacement (pension, chômage...). L'égalité, dans un couple ou ailleurs, ne peut pas s'accommoder de la dépendance financière systématique de l'un par rapport à l'autre. La chose apparaît crûment quand les couples se

séparent, et que la pauvreté de la femme s'étale tout à coup au grand jour. Elle se révèle terriblement cruelle et dangereuse en cas de violences, quand la femme est freinée dans sa volonté de partir parce qu'elle n'a pas assez de revenus – surtout si elle a des enfants. Elle s'installe à bas bruit, au quotidien, quand il faut tendre la main pour la moindre dépense. C'est pourquoi le CFFB s'oppose aux mécanismes qui découragent le travail des femmes ou qui rabotent leurs droits à un revenu décent, comme le fait l'option familialiste de notre Sécurité sociale. Nous insistons également sur la nécessité de créer non seulement des emplois, mais encore des emplois de qualité (revenu décent, protection sociale, possibilité d'articuler les temps de vie...). Car actuellement nombre de politiques ont au contraire pour effet de pousser les femmes vers la sortie, et en particulier si elles sont peu diplômées : à elles les emplois les plus dérégulés, et les temps partiels qui ne permettent pas l'accès complet à tous les droits sociaux, à elles les revenus indécents⁵.

IV. SORTIR DU MODÈLE FAMILIALISTE

En effet, en assurant aux couples dont la femme ne se présente pas sur le marché de l'emploi, l'accès à des soins de santé, à une pension au taux ménage et à une pension de survie lors du veuvage, l'État favorise des situations qui, vont à l'encontre de l'égalité des sexes. À l'inverse, en rabotant les droits de personnes (majoritairement des femmes) qui ont cotisé mais vivent avec quelqu'un qui a des revenus, on fait dépendre les droits personnels de la situation familiale du/de la cotisant-e. Ainsi, des personnes qui avaient choisi de s'assurer des revenus autonomes et une indépendance financière, retombent sous la dépendance de la personne avec qui elles cohabitent. Le mode de vie de chacun-e ne devrait pas entrer en ligne de compte pour l'attributions de droits personnels.

V. LUTTER CONTRE LES DISCRIMINATIONS INDIRECTES

Bien sûr, la loi aujourd'hui n'attribue plus formellement des droits différents aux hommes et aux femmes, comme elle le faisait encore il n'y a pas si longtemps. Mais dans les faits, certaines mesures peuvent représenter des discriminations indirectes, car elles touchent principalement un des deux sexes. Ainsi, la pension de survie telle qu'elle existe dans notre droit social et telle qu'elle favorise les couples à un seul revenu, même si ces situations relèvent plus, pour les femmes qui les subissent, d'un faisceau de contraintes que d'un véritable choix. Mais quand on constate que les femmes sont plus de 98% des personnes concernées par la pension de survie, tandis que plus de 99% des bénéficiaires du « taux

⁵ Par exemple, le statut de « chômeur dispensé de l'inscription comme demandeur d'emploi pour raisons sociales et familiales » donne droit à une allocation d'environ 250€ par mois les deux premières années, 200 € les suivantes. Il est occupé par des femmes à 95,5%.

ménage » en pension sont des hommes, on ne peut nier qu'il s'agit d'un système discriminatoire (impliquant, rappelons-le, la dépendance financière des femmes, ou au moins, un revenu propre trop faible pour survivre). Rappelons que la discrimination indirecte est interdite par de nombreux textes belges et européens⁶. De nombreux aspects de la problématique de l'individualisation des droits et des droits dérivés sont incontestablement entachés de cette forme insidieuse de discrimination.

B. LES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE CONCERNÉES

1. Pensions

Actuellement, dans le régime des seuls travailleur-se-s salarié-e-s, plus de 2 milliards d'euros sont dépensés chaque année pour des pensions de survie⁷, c'est-à-dire des prestations versées sans aucune cotisation individuelle. Comme dit ci-dessus, les bénéficiaires en sont des femmes à près de 100%, soit des femmes au foyer ne s'étant pas construit de droits propres, soit des femmes cumulant leur pension de retraite propre avec une pension de survie. Il n'est évidemment pas question de donner le sentiment que ces femmes seraient elles-mêmes à la source du système patriarcal dans lequel elles se sont trouvées plongées. Elles n'ont fait que se soumettre à l'air du temps en se mettant au service de la bonne marche de leur famille et de la carrière de leur mari. Mais il est temps, aujourd'hui, de mettre fin à ce système très inégalitaire qui implique le maintien des rôles sociaux traditionnels des femmes et des hommes, et qui coûte cher à la collectivité.

Le Gouvernement fédéral est en train de mettre sur pied une réforme de la pension de survie et de créer une nouvelle allocation sociale⁸, dite allocation de transition, à laquelle auront droit, sans aucune condition de statut, de revenu ou de cotisation préalable, les personnes devenant veuves ou veufs à partir de l'âge de 45 ans⁹, et ce durant un an s'ils/elles n'ont pas d'enfants à charge, et deux ans dans le cas contraire. À l'issue de cette (ou de ces deux

⁶ Voir entre autres la loi dite « anti-discrimination » du 10 mai 2007, et la Directive européenne 2006/54/CE, du 5 juillet 2006 portant sur l'égalité de traitement des hommes et des femmes sur le marché du travail.

⁷ Sans tenir compte des bénéficiaires d'un cumul pension de retraite/pension de survie.

⁸ À l'heure où nous écrivons ces lignes, le texte n'a pas encore terminé son parcours législatif. Il s'agit du « Projet de loi portant modification de la pension de retraite et de la pension de survie et portant création de l'allocation de transition, dans le régime de pension des travailleurs salariés ». Des réformes similaires sont aussi préparées pour les travailleurs du secteur public et pour les travailleurs indépendants.

⁹ Cet âge plancher sera progressivement remonté pour arriver à 50 ans en 2025. À l'issue de cette (ou de ces deux années), la veuve/le veuf aura immédiatement droit aux allocations de chômage dans les mêmes conditions que les autres travailleur-se-s, quelle que soient ses périodes de cotisations précédentes (s'il y en a).

années), la veuve/le veuf aura immédiatement droit aux allocations de chômage dans les mêmes conditions que les autres travailleur-se-s, quelles que soient ses périodes de cotisations précédentes (s'il y en a). Il s'agit donc là d'une nouvelle allocation sociale non contributive, prévue à l'origine pour compenser la disparition de la pension de survie. Mais, contrairement à ce qui était prévu dans l'accord de gouvernement du 1^{er} décembre 2011, celle-ci est maintenue. Les veuves/veufs pourront en bénéficier quand ils auront atteint l'âge de la pension, dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui.

En ce qui concerne la nouvelle allocation de transition, il faudra évaluer son coût et son utilité sociale à court-moyen-long terme, car elle sera versée à beaucoup de personnes ayant par ailleurs un revenu professionnel non plafonné, donc très probablement à beaucoup plus de monde (et en particulier à beaucoup plus d'hommes) que ne l'est la pension de survie.

Le CFFB exige un réel accompagnement des femmes concernées afin qu'elles puissent effectivement s'intégrer ou se réintégrer dans la vie professionnelle, et se construire leurs droits propres année après année. Cela implique entre autres de très vastes et répétées campagnes d'information. Cette information massive doit toucher l'ensemble de la population, y compris les jeunes qui se trouvent au moment crucial de leurs choix professionnels et de la première mise en ménage, et doivent pouvoir décider en toute connaissance de cause.

Il revendique évidemment que l'argent qui serait ainsi économisé soit affecté à la revalorisation des pensions les plus basses et à une meilleure prise en compte de la carrière des femmes travailleuses.

Dans l'immédiat, il faut exiger que le recours à une assurance « **épargne pension** » **privée** pour une personne soit conditionné au paiement de cotisations à **l'assurance pension publique** pour cette même personne.

Il faudra aussi se pencher sur la **différence de traitement entre la monoparentalité suite au veuvage (allocation de transition + allocations familiales majorées pour les enfants orphelins + accès immédiat aux allocations de chômage), et tous les autres types de monoparentalité qui ne bénéficient que de très peu, voire d'aucun soutien financier.**

Aucune réforme n'est par ailleurs prévue concernant d'autres droits dérivés eux aussi assez coûteux et reposant sur la dépendance des femmes à l'égard de leur mari : les retraites au

taux ménage, c'est-à-dire valorisées de 15%, et qui profitent à près de 100% à des hommes. Ce supplément de pension, qui représente une forme de prime à l'inégalité, coûte à la collectivité plus de 800 millions d'euros par an.

2. Chômage

L'assurance chômage subit depuis quelques années des attaques répétées. Certaines sont particulièrement discriminantes pour les femmes. Ainsi, les droits sont de plus en plus restrictifs en matière de complément de chômage pour les travailleur-ses à temps partiel (AGR) puisque ces compléments, lorsqu'ils sont calculés sur base d'une allocation d'insertion, sont désormais limités dans le temps (3 ans). Presque 9000 personnes sont concernées, dont 88,4% de femmes. Ils sont également soumis à la dégressivité et peuvent complètement disparaître lorsqu'arrive la période où l'allocation de chômage aurait été au forfait (plus de 46000 personnes touchées dont 80% de femmes). Sans parler des contrôles accrus des efforts de recherche d'un temps plein. On peut aussi citer le maintien de la catégorie « cohabitant-e », le renvoi des femmes peu qualifiées hors du marché du travail par le biais de la catégorie « chômeur-se dispensé-e de l'inscription comme demandeur-se d'emploi pour raisons sociales et familiales ». Ce statut touche des femmes à plus de 96%. De même, en instaurant la dégressivité des allocations de chômage, on a une fois de plus pénalisé le travail à temps partiel, puisque la période de travail nécessaire pour récupérer son droit à une allocation complète est doublée voire triplée selon les cas. Or on sait que le travail à temps partiel concerne très majoritairement des femmes, et que beaucoup d'entre elles sont contraintes de l'accepter par défaut.

Toutes ces situations sont typiques du manque d'application effective du principe de gender mainstreaming¹⁰. **Quand il apparaît à ce point qu'une politique a pour effet de renforcer les inégalités de sexe, il est inadmissible qu'elle ne soit pas réformée.**

3. Assurance maladie-invalidité

Toutes les personnes qui sont dans les conditions pour s'inscrire au Registre National ont droit à une couverture en soins de santé. Les travailleur-se-s (et assimilé-e-s) y sont automatiquement « affilié-e-s » via les cotisations du travail, et les personnes à charge d'un travailleur sont couvertes via les seules cotisations de celui-ci.

¹⁰ Pourtant imposé par la loi du 12 janvier 2007. Le gender mainstreaming est la démarche qui consiste à tenir compte de la situation différente des hommes et des femmes dans la société et d'en tenir compte dans la mise en œuvre et l'évaluation des décisions des pouvoirs publics.

Les autres (ni travailleurs ou assimilés, ni personnes à charge) peuvent s'affilier, elles-mêmes et les personnes à leur charge, sous le statut « d'inscrits au registre national » (IRN) en payant une cotisation (pour le ménage). Dans ce cas, les cotisations dues sont calculées en fonction des revenus personnels du titulaire inscrit au registre national. La cotisation annuelle « normale » s'élève à 684,05€. Elle est réduite à 342,02€ pour les personnes dont les revenus ne dépassent pas 33.363,74€ (+ 3.140,77€ par personne à charge) et 57,99€ pour les étudiants ou les personnes au plafond de revenu prévu pour l'intervention majorée.

Le bénéfice de droits dérivés s'exerce de plusieurs manières dans l'assurance maladie-invalidité et les inégalités générées par ces droits dérivés sont aussi nombreuses.

I. INCAPACITÉ DE TRAVAIL ET INVALIDITÉ

Le montant des indemnités de maladie varie en fonction de la situation familiale. Si ce n'est pas le cas de l'indemnité d'incapacité de travail primaire qui est de 60 % du salaire brut pour tous les travailleurs, c'est le cas, par contre, de l'indemnité d'invalidité qui, à partir de la deuxième année d'incapacité de travail, s'élève à : 65 % du salaire brut pour les titulaires avec personne(s) à charge ; 55 % du salaire brut pour les isolé-e-s ; 40 % du salaire brut pour les cohabitant-e-s. Le nombre de bénéficiaires de ces droits dérivés est très peu mis en évidence dans les rapports statistiques de l'INAMI. Dans son dernier rapport on peut juste constater qu'en 2011, dans le régime général invalidité, 57,48% des femmes recevaient une indemnité de cohabitant¹¹. Ici comme ailleurs, ce statut de cohabitant doit disparaître au profit du taux isolé.

II. SOINS DE SANTÉ

Les personnes à charge de tous les types de titulaires bénéficient des droits dérivés. Elles bénéficient donc des mêmes prestations que tous les autres assuré-e-s. De plus, les ménages à un seul revenu (et une seule cotisation) accèdent plus facilement à des statuts avantageux (ex : BIM) qui sont octroyés en fonction des revenus du ménage.

Des disparités s'observent entre les assujettis. Par exemple, entre les titulaires IRN et les titulaires travailleurs : les salariés et les agents des services publics paient une cotisation en pourcentage de leur rémunération et n'ont pas droit à une réduction de cotisation pour personne à charge, au contraire des IRN qui voient leur cotisation réduite lorsqu'il ont une personne à charge. Ou encore, entre les ménage avec deux titulaires et ceux avec un seul titulaire : la cotisation d'un seul titulaire ouvre le droit à un autre adulte

¹¹ Source : INAMI, Service des indemnités, Direction finances et statistiques, 2012.

alors que dans les couples où les deux personnes sont sur le marché du travail, les deux personnes cotisent pour les mêmes droits. Ces disparités sont des incitatifs au retrait du marché du travail et/ou au travail au noir. Elles nuisent à l'égalité hommes-femmes et à la pérennité de la sécurité sociale.

Les personnes à charge (adultes) peuvent bénéficier des remboursements dans le système public de sécurité sociale ET elles peuvent en plus être couvertes par une assurance privée pour laquelle elle ou une autre personne aura payé une prime obligatoire. Le recours à une **assurance santé privée** pour une personne devrait être conditionné au paiement de cotisations à l'**assurance soins de santé publique** pour cette même personne.

Des cotisations doivent être versées pour/par les femmes qui ne sont pas/plus inscrites sur le marché de l'emploi. Nous proposons le même type de calcul que pour la pension, c'est-à-dire une cotisation obligatoire du même pourcentage que les travailleurs salariés sur la base du salaire minimum.

C. PENSIONS ET SOINS DE SANTÉ : MODES DE CALCUL PROPOSÉS

1. Mode de calcul des cotisations pour les personnes adultes, aptes à travailler et non inscrites sur le marché de l'emploi

Nous rappelons avant tout que ces propositions ne peuvent avoir pour conséquences d'accroître la pauvreté. Dans les modulations que nous proposons, il en est tenu compte.

La base à prendre en considération pour le calcul de ces montants peut ouvrir la porte à des débats de fond importants. En effet, si on prend position pour l'individualisation des droits, il serait contradictoire de se référer au revenu de la personne qui, actuellement, ouvre des droits dérivés. Et pourtant, on ne peut ignorer que, dans l'immense majorité des cas, c'est bel et bien cette personne qui fera les versements. Dans l'absolu, il peut donc sembler arbitraire de fixer des montants identiques pour tout le monde. C'est cependant l'option que, par pragmatisme, le CFFB défend, car en pratique elle constitue un compromis entre les deux termes (revenus du ménage/droits propres), et parce qu'elle représente un apport nouveau au système solidaire de la sécurité sociale.

Comme piste de travail, nous proposons que cette cotisation soit identique à celle que paie un-e travailleur-se rémunéré-e au salaire minimum interprofessionnel, actuellement fixé à 1501 € brut. Nous ne retenons que les cotisations soins de santé et pensions, les autres branches de la sécurité sociale ne concernant pas les personnes qui sont en dehors du marché du travail.

- Cotisations du/de la travailleur-se au SMI pour le secteur des soins de santé : 3,55%, soit 53,28 €/mois
- Cotisations du/de la travailleur-se au SMI pour le secteur des pensions : 7,50%, soit : 112,57 €/mois
Total : 165,86 €/mois
- Pour les revenus les plus faibles : cette cotisation, dans beaucoup de cas, sera payée non pas par la conjointe non-active, mais par son mari. En cas de chômage, d'invalidité ou de pension de celui-ci, les mêmes règles devraient être appliquées que pour les autres travailleurs. Les bénéficiaires de ces revenus de remplacement voient en effet leurs droits à la Sécurité sociale maintenus, même si leurs cotisations sont interrompues. En cas de travail à temps partiel, les cotisations sont également réduites, puisque proportionnelles aux revenus du travail. Il faudra cependant moduler le plus finement possible cette obligation de cotiser, afin qu'elle ne se transforme pas en piège à l'emploi.

La référence au salaire minimum doit être comprise non pas comme une attribution fictive d'un revenu à la personne inactive, mais bien comme la participation minimale à la solidarité collective et donc aux principes de l'assurance sociale.

En matière de pension, les personnes qui le souhaitent doivent pouvoir cotiser plus que la cotisation minimum, afin de bénéficier d'un revenu plus élevé au moment de la pension, selon le modèle actuellement appliqué aux salarié-e-s.

2. Mode de calcul des prestations

- En ce qui concerne les soins de santé, il va de soi que les prestations doivent être purement et simplement alignées sur celles que l'INAMI procure actuellement.
- En ce qui concerne la pension, nous proposons une prestation similaire à l'actuelle pension minimum des travailleur-se-s salarié-e-s, c'est-à-dire 1123,34 € (sauf cotisation volontaire supérieure à la cotisation minimum, comme dit ci-dessus).

D. POUR CONCLURE : REVENDICATIONS

- ▶ Afin de rétablir une justice sociale et une égalité entre les allocataires, la **suppression de toute référence à la composition du ménage dans l'attribution des prestations de sécurité sociale**, dans toutes ses branches, doit intervenir immédiatement. En matière de chômage et d'AMI, c'est le taux dit « isolé » qui devrait être appliqué à tout le monde. En cas d'enfants à charge, il faut instaurer des mesures qui assureront l'égalité entre les parents. En ce qui concerne les pensions, et en particulier le taux ménage attribué aux hommes ayant leur femme à charge, il faudra établir une période de transition jusqu'à ce que se mette en place le versement de deux pensions au taux isolé.
- ▶ La disparition de toute référence à la situation de couple entraîne de facto la suppression de toutes les différences de traitement inhérentes à la catégorie « cohabitant sans charge de famille », y compris celles qui ont été introduites par les mesures de dégressivité des allocations de chômage entrées en vigueur le 1^{er} novembre 2012.
- ▶ Pour les soins de santé, la cotisation décrite ci-dessus peut également être instaurée sans délai.
- ▶ L'IDS est un choix indispensable pour assurer un meilleur accès des femmes à l'autonomie, et un meilleur équilibre budgétaire à la Sécurité sociale. Cependant, **elle ne peut avoir pour conséquence d'aggraver la situation des personnes qui en bénéficient actuellement.**

C'est pourquoi nous proposons que la loi :

- Pour les jeunes, détermine une date, à partir de laquelle la fin des études de plein exercice et l'entrée sur le marché de l'emploi entraînera de facto le début de la constitution de droits propres. Les jeunes sauront ainsi qu'ils/elles ne doivent plus compter sur les droits dérivés pour assurer leur accès aux soins de santé et à la pension.
- Les personnes ayant déjà atteint l'âge de la pension au moment de l'entrée en vigueur de la loi, ne verraient pas de changement dans leur situation.
- Pour les tranches d'âge intermédiaires, il faut établir un phasage, par cohortes d'âge, permettant à chacun-e de se construire une pension de retraite, additionnant entre autres les années durant lesquelles elles auraient

éventuellement travaillé, les cotisations nouvelles versées à partir de l'entrée en vigueur de la loi, et des compléments éventuels pour aboutir à un revenu décent.

- ▶ Il est nécessaire de **prendre en compte de la dimension de genre des droits dérivés dans les statistiques**. Une vue chiffrée de la problématique permettra d'en mesurer l'étendue et de proposer les solutions adéquates. Cette sexuation des données est d'ailleurs indispensable pour mettre en œuvre la politique de gender mainstreaming imposée par la loi.
- ▶ **Les moyens nouveaux qui seront dégagés par cette réforme doivent rester dans la sécurité sociale, et être consacrés à revaloriser les allocations les plus basses et les droits propres.**

LISTE DES ABBREVIATIONS

- ✓ **AGR** : allocation de garantie de revenu : destinée aux travailleurs/ses à temps partiel involontaire répondant aux conditions pour voir leur temps non travaillé indemnisé.
- ✓ **BIM** : bénéficiaire de l'intervention majorée dans le secteur des soins de santé (certains allocataires sociaux ou personnes ne dépassant pas un plafond de revenus)
- ✓ **CFFB** : conseil des femmes francophones de Belgique
- ✓ **IDS** : individualisation des droits sociaux
- ✓ **INAMI** : institut national d'assurance maladie-invalidité
- ✓ **IRN** : inscrit au registre national
- ✓ **ONP** : office national des pensions
- ✓ **SMI** : salaire minimum interprofessionnel