

**NOTE D'ORIENTATION
DU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL
AUX PARTENAIRES SOCIAUX**

TABLE DES MATIÈRES

1. Embaucher davantage de jeunes	3
2. Vieillessement actif	4
2.1. Introduction	4
2.2. Nouvelle attitude et pratique.....	4
2.3. Formation.....	4
2.4. Aborder autrement les restructurations.....	5
2.4.1. Instrument de mesure pour l'innovation	5
2.4.2. Nouvelle définition des entreprises en restructuration	5
2.4.3. Restructurations en phases.....	6
2.5. Encourager à travailler plus longtemps	7
2.6. Décourager la sortie anticipée	8
2.7. Une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés	9
3. Un nouveau contrat social pour une sécurité sociale forte et solidaire	10
3.1. Assurer un équilibre financier structurel de la sécurité sociale	10
3.2. Une sécurité sociale pour dynamiser l'Economie : soulager le facteur de production « travail ».....	10
3.3. Une liaison au bien-être pour garantir un niveau de vie décent et favoriser la croissance.....	11
3.4. Financement : un pacte de stabilité pour la sécurité sociale.....	13
3.4.1. Des dépenses et des recettes maîtrisées.....	13
3.4.2. Un nouveau mécanisme de financement du budget de l'assurance-maladie invalidité.....	13
3.4.3. De nouvelles pistes de financement pour alléger la charge sur le travail.....	14

1. Embaucher davantage de jeunes

Aujourd'hui, les jeunes sont souvent mal préparés pour affronter le marché du travail.

Il y a un déficit cuisant de stages pour les personnes suivant une formation alternée. Les jeunes doivent être encouragés à entamer un stage et à l'achever. C'est pourquoi il y aura :

- Un bonus de démarrage pour les jeunes qui réussissent leur stage et reçoivent un rapport positif de leur employeur. Ce bonus sera payé en tranches afin d'encourager le jeune à terminer son stage.
- Une mesure fiscale encourageant les employeurs à organiser des stages.
- Un bonus de tutorat pour les employeurs qui, dans le cadre d'un stage, octroient une formation à des jeunes.

Il est surtout capital pour les jeunes les moins bien qualifiés de pouvoir acquérir une expérience professionnelle. Les premiers emplois constituent un instrument important à cet effet. Cet instrument sera optimisé :

- Grâce au doublement du nombre de premiers emplois fédéraux (de 1,5% à 3 %).
- Grâce au renforcement des projets globaux fédéraux. L'accès des jeunes demandeurs d'emplois, particulièrement les moins qualifiés, à ces projets fédéraux, toutes régions confondues, avec attention particulière pour Bruxelles où le taux de chômage est le plus élevé, sera assuré.

Dans le secteur privé, il y a également lieu d'accroître la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle :

- En accordant aux jeunes la possibilité d'accéder à une formation professionnelle individuelle dès qu'ils terminent leur formation dans l'enseignement technique ou professionnel. Ils toucheront une allocation d'attente et une indemnité de productivité pendant deux mois. L'employeur devra prévoir un encadrement simple.

Les jeunes souhaitant opter pour le statut de travailleur indépendant bénéficieront d'un soutien supplémentaire :

- Grâce à l'activation des allocations d'attente.
- Grâce à un remboursement des frais accru, cumulable avec les allocations d'attente.
- Grâce à un doublement de l'intervention sans intérêts.
- Grâce à un accompagnement plus long.

2.1. Introduction

Le taux d'emploi global est trop faible en Belgique. Les mesures visant à offrir plus de chances aux travailleurs âgés sur le marché du travail, au regard de l'évolution démographique, s'inscrivent ainsi dans une politique d'emploi globale permettant aux femmes, aux personnes peu qualifiées, aux travailleurs âgés, aux allochtones, aux personnes handicapées et aux jeunes de participer à part entière au marché du travail. Les mesures ci-dessous, destinées aux personnes plus âgées, visent le secteur privé. Il est évident que le secteur public sera tenu, lui aussi, de prendre des mesures appropriées. Les régions seront concertées afin d'harmoniser au maximum les mesures proposées et la politique qu'elles mènent.

2.2. Nouvelle attitude et pratique

Tant les employeurs que les employés associent aujourd'hui des attentes et des automatismes parfois erronés à l'âge et au vieillissement. Il faut objectiver les convictions relatives à la carrière et aux relations entre l'âge, les prestations et la productivité en soutenant et en stimulant entre autres plus d'entreprises à développer des plans de diversité, à informer régulièrement le Conseil d'entreprise ou le Comité de prévention au sujet de la structure des âges au sein de l'entreprise, à épinglez tous les préjugés de tous les acteurs pour ce qui est du travail, de l'âge et du vieillissement et à expliciter la productivité économique et la valeur sur le marché de l'emploi des travailleurs expérimentés par le biais d'une vaste campagne de sensibilisation de longue durée.

Il est également envisageable d'encourager de manière ciblée les secteurs et les entreprises de créer des barèmes pour les nouveaux-venus sur le marché de l'emploi où l'élément "âge" pèserait moins et où les jeunes gagneraient plus qu'aujourd'hui.

2.3. Formation

L'accroissement des investissements sur le plan des formations constitue la ligne directrice pour parvenir à une concertation sociale saine et axée sur l'avenir. Il est crucial, à cet effet, de mettre l'accent sur la formation tout au long de la carrière professionnelle. Les travailleurs âgés méritent de surcroît une attention particulière. Il appartient d'ailleurs aux partenaires sociaux de prêter attention à la formation des travailleurs. Concrètement cela signifie notamment que les efforts consentis en termes de formation, censés s'élever à 1.9% de la masse salariale en 2004 devraient se vérifier en 2006. Les partenaires sociaux sont tenus de fixer, en concertation avec les régions, et ce d'ici la fin de l'année 2006, un agenda

de formation 2010 doté d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. A cet effet, conformément aux directives européennes, 1 travailleur sur 2 devra suivre une formation d'ici 2010 tout en prêtant une attention particulière à la diversité au sein de l'entreprise ainsi qu'à l'afflux au niveau des professions critiques. Afin de réaliser ces objectifs, les cotisations au fonds de formation existant devraient pouvoir être modulées en fonction des efforts consentis par l'entreprise.

Avec le concours des Régions et des Communautés, il sera possible d'améliorer encore le système FPI, surtout pour ce qui est de la situation spécifique des demandeurs d'emploi plus âgés.

Qui plus est, tout travailleur de plus de 40 ans devrait avoir droit à un entretien biennal avec un responsable de l'entreprise (ou une organisation externe) traitant de ses perspectives de carrière et à un bilan quinquennal de la planification de sa carrière, dressé par une organisation externe. La certification des compétences acquises des personnes âgées sera également accélérée.

2.4. Aborder autrement les restructurations

Les restructurations sont inéluctables dans une économie en mutation. Elles ne peuvent cependant pas avoir comme conséquence – comme cela se vérifie aujourd'hui – de bannir systématiquement les travailleurs les plus âgés du marché de travail. Elles doivent donner de nouvelles chances aux entreprises ainsi qu'aux travailleurs touchés. Il en va autrement aujourd'hui. Investir suffisamment dans l'innovation peut contribuer à créer ces nouvelles chances.

2.4.1. Instrument de mesure pour l'innovation

Parce que la force d'innovation devient un facteur de concurrence toujours plus important, et parce que des investissements suffisants dans le domaine de l'innovation peuvent contribuer à éviter les restructurations, un instrument de mesure sera développé en vue d'assurer le suivi des efforts consentis dans le domaine de l'innovation.

2.4.2. Nouvelle définition des entreprises en restructuration

La définition d' 'entreprises en restructuration' sera adaptée de telle sorte que le 'gonflement' artificiel du pourcentage de licenciements pour faire appel à des prépensions anticipées, soit évité. On demandera aux partenaires sociaux de développer une nouvelle définition pour mars 2006.

2.4.3. Restructurations en phases

1) Adapter la Loi Renault

La loi Renault sera également adaptée non pour démanteler progressivement la protection contre les licenciements arbitraires, mais bien pour obtenir davantage de clarté plus rapidement. Dans cette première phase, les négociations porteront non seulement sur les éventuelles solutions alternatives, telles la redistribution du travail et sur les modalités de prépension éventuelle des travailleurs pour lesquels aucune solution alternative n'a été trouvée, mais surtout sur les mesures destinées au remplacement optimal des travailleurs concernés. Afin de gérer le groupe éventuel de prépensions anticipées, l'importance des mesures d'activation nécessaires intégrées dans le plan social constituera la condition primordiale.

Les mesures d'activation agiront au niveau des possibilités qu'auront les travailleurs concernés et le marché du travail régional de réintégrer dans le circuit de l'emploi les travailleurs licenciés.

A la fin de cette phase, le plan social doit être approuvé après constat de ce qui pour l'entreprise en restructuration constitue un objectif raisonnable de remise à l'emploi. Cette phase dure en principe deux mois.

Parallèlement à cela, des primes de départ neutres par rapport à l'âge seront prévues pour celui qui quitte volontairement l'entreprise pour reprendre le travail ailleurs. En agissant de la sorte, le nombre de travailleurs concernés par la restructuration sera réduit au minimum.

2) Activation via une cellule Emploi

L'instrument central pour atteindre l'objectif de remise à l'emploi est la cellule Emploi. La participation à la cellule Emploi est volontaire étant entendu qu'une participation constructive est une condition pour ouvrir un accès éventuel à la prépension. La prépension est en effet limitée aux travailleurs âgés pour lesquels aucune solution appropriée n'a pu être trouvée. Des incitants financiers considérables sous la forme de boni de restructuration destinés aux travailleurs qui trouvent rapidement un autre emploi ainsi qu'un suivi strict contribueront à favoriser une politique réellement volontariste pour retrouver du travail dans la cellule Emploi.

La cellule existe en principe pour une période de 6 mois. Les travailleurs bénéficient d'un statut particulier, dans le cadre duquel ils ne sont plus au service de l'employeur et qui dispense dès lors de toute prestation auprès de celui-ci. Ce statut leur assure tout de même des revenus équivalents à leur salaire net. Ce statut spécifique et temporaire est uniquement destiné aux travailleurs en restructuration et ne concerne en rien le débat sur l'harmonisation des statuts des ouvriers et des employés.

Cette formule garantit aux travailleurs le paiement de l'intégralité de leur indemnité de préavis. Elle représente une avancée en faveur de toutes les victimes de restructuration mais constitue surtout un progrès considérable pour les travailleurs dont les indemnités de

préavis sont peu importantes. Dans le même temps, grâce à cette formule, l'employeur ne subit aucune répercussion sur le coût de la restructuration. L'on s'attend également à ce que les travailleurs participent à l'accompagnement en matière d'outplacement, suivent des formations et acceptent toute offre d'emploi adaptée.

3) Malgré un plan social de qualité, la dernière bouée de sauvetage

Si malgré tous les efforts consentis par l'ensemble des acteurs, il reste des travailleurs pour qui aucune solution appropriée ne peut être trouvée, le départ anticipé s'avérera possible - en tant que bouée de sauvetage.

Toutefois, dans ces cas-là également, ces travailleurs demeureront disponibles pour le marché de l'emploi. Ils seront incités à reprendre le travail dans les mêmes conditions que les chômeurs de la même catégorie d'âge. La région responsable peut décider d'activer la cellule Emploi pendant un laps de temps plus long.

2.5. Encourager à travailler plus longtemps

Les travailleurs âgés souhaitent souvent des régimes de travail plus souples. Les employeurs s'intéressent souvent à ces travailleurs. Or, la législation actuelle relative au travail et aux pensions entrave parfois cette volonté. Il y a lieu d'y remédier, entre autres, grâce aux propositions suivantes.

La possibilité de combiner une pension et un revenu de travail constitue l'un des éléments destinés à encourager à travailler plus longtemps est hormis la pension de survie, ce cumul doit se situer au-delà de l'âge légal de la pension. C'est pourquoi les montants-limite pour le cumul au-delà de l'âge légal de la pension seront majorés progressivement. Parallèlement, en cas de pension anticipée, toute possibilité de cumul sera supprimée graduellement. Pour la pension de survie, les modalités relatives au cumul avec une activité professionnelle autorisée sont révisées afin de relever le taux d'activité des personnes concernées. En outre, l'on permettra le cumul avec un revenu de remplacement tiré du travail autorisé, sous certaines conditions et pendant une période limitée dans le temps.

Nous introduirons un nouveau système de bonus octroyant un supplément pour ceux qui continuent à travailler après 60 ans. L'avantage sera prioritairement axé de telle façon que les gens qui aujourd'hui arrêtent le travail plutôt, soient incités à travailler au-delà des 62 ans jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le traitement fiscal du 2^{ème} pilier sera changé en vue de majorer graduellement l'âge du retrait du 2ème pilier jusqu'à l'âge légal de la pension.

Tous ceux qui le souhaitent doivent pouvoir recevoir à terme le calcul individuel du montant de leur pension, indépendamment de la nature de leur carrière. Ce calcul devra être automatiquement transmis à partir de l'âge de 55 ans.

Afin de réduire le nombre de retraites anticipées, une alternative est prévue sous la forme d'emplois de fin de carrière destinés aux travailleurs plus âgés. Si le crédit-temps est actuellement permis que pour 5% tout au plus du personnel, les employés de plus de 55 ans pourront d'office faire appel à un crédit-temps de 4/5, exception faite des fonctions-clefs, paritairement définies. Le crédit-temps à temps plein permet à toute personne qui le souhaite de suivre une formation ou d'interrompre sa carrière pour s'occuper de ses jeunes enfants ou encore des membres de sa famille nécessitant des soins. Un crédit-temps à temps plein doit également être possible pour d'autres motifs que la conciliation travail-famille ou la formation. Seulement le droit au crédit-temps à temps plein sera, dans ce cas de figure, limité à 1 an.

Il y aura un cadre collectif négocié dans lequel les travailleurs entre 50 et 55 ans auront l'opportunité de convertir la prime de fin d'année en journées de vacances supplémentaires.

Les travailleurs qui effectuent un travail lourd doivent bénéficier de plus d'opportunités afin de passer à un travail plus léger, de préférence au sein de la même entreprise. Pour réduire la perte de revenus, l'on pourrait prévoir une compensation temporaire.

2.6. Décourager la sortie anticipée

Le vieillissement progressif et la diminution du nombre de jeunes sur le marché du travail imposent à juste titre une modification concertée de ces régimes. Ces modifications n'ont aucune répercussion sur ceux qui ont déjà pris leur retraite anticipée.

Dans ce cadre la discrimination fiscale entre les anciens et les nouveaux prépensionnés sera supprimée pour l'avenir.

Pour les pseudo-prépensions (canada dry), des cotisations des employeurs et des travailleurs seront progressivement implémentées. Des règlements individuels ou d'entreprise seront immédiatement soumis à un prélèvement supérieur à la prépension. Les règlements sectoriels (à l'exception de ceux qui s'appliquent à un certain âge) qui dépassent un certain montant, seront traités de la même façon. Pour ce qui est de la prépension, les cotisations individuelles seront transformées, à terme, en cotisations exprimées en pourcentage.

Afin d'entrer en ligne de compte pour la prépension, les conditions d'âge seront augmentées graduellement. On pourra aussi adapter les conditions de carrière. Un règlement particulier sera prévu pour les professions pénibles.

Le taux d'activation des plus 50 ans sera évalué après 2010. Si aucune amélioration n'est constatée en raison du schéma choisi, il y aura lieu de le revoir.

Si l'employeur octroie une indemnité complémentaire, dans le cadre d'une prépension ou d'une pseudo-prépension, il doit continuer à payer ces personnes de plus de 50 ans pendant les périodes de reprise de travail auprès d'un autre employeur ou lors des reprises de travail en tant qu'indépendant. Si le paiement du complément est garanti, l'ancien employeur et

travailleur pourraient bénéficier d'une dispense de cotisations de sécurité sociale sur le complément lors de la reprise du travail.

Les chômeurs âgés et les prépensionnés qui ont pris la prépension anticipée dans le cadre d'une restructuration doivent être disponibles pour le marché du travail jusqu'à l'âge normal de la prépension.

2.7. Une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés

Les travailleurs âgés qui se retrouvent aujourd'hui au chômage suite à un licenciement, n'ont presque plus d'opportunités. On prévoit entre autres les leviers suivants pour les chômeurs âgés.

Un employeur qui licencie un travailleur de plus de 45 ans, doit lui présenter une formule d'outplacement sous peine de devoir verser une contribution. Le travailleur qui refuse cette offre, encourt la même sanction que lorsqu'il n'accepte pas un emploi convenable.

Afin d'encourager les travailleurs à opter pour l'activité, le seul plafond des salaires réels est modifié de manière bisannuelle pour le calcul de la pension. Puisque ceci ne se fait pas pour le plafond des salaires fictifs, il y aura un écart entre les deux plafonds. Après un certain temps, une adaptation bisannuelle pourra à nouveau être introduite en faveur de ce dernier plafond.

Le supplément de reprise de travail sera modulé en fonction de l'âge du salarié. La prime de reprise de travail n'est plus accordée après 1 an de chômage mais bien tout de suite. Celui qui entend entamer une activité d'indépendant peut également bénéficier de ce complément. Les chômeurs de plus longue durée ont déjà droit au pécule de vacances au cours de la première année de reprise de travail.

Il convient également d'examiner avec les partenaires sociaux les possibilités d'autres trajets d'insertion vers un emploi à part entière.

3. Un nouveau contrat social pour une sécurité sociale forte et solidaire

Le Gouvernement est convaincu qu'une sécurité sociale viable, forte, juste et solidaire est un outil de développement pour une économie dynamique et constitue un instrument indispensable pour la création d'emplois, l'amélioration du taux d'activité et du bien-être.

Conformément à l'accord de gouvernement, l'objectif est de renforcer cette sécurité sociale. Cet engagement fort dépasse le cadre de cette législature. Pour cela, le Gouvernement veut renforcer son mode de financement afin de lui assurer un équilibre financier durable et, ainsi, assurer à chacun un haut niveau de protection. Cet objectif essentiel requiert de renforcer la politique structurelle du Gouvernement de baser les recettes de l'Etat et de la sécurité sociale sur une base plus large de recettes où le facteur travail est moins taxé.

La sécurité sociale constitue également un des puissants leviers du dynamisme économique. La création d'emplois est, par excellence, la plus haute garantie pour assurer l'avenir de la sécurité sociale. C'est dans cet esprit que le Gouvernement veut, dans le même temps, des actions ambitieuses qui permettent de soutenir et de dynamiser l'économie et éviter le décrochage entre le niveau de protection sociale et l'évolution de la richesse nationale.

3.1. Assurer un équilibre financier structurel de la sécurité sociale

La sécurité sociale est un instrument essentiel de la santé économique du pays et du bien être de tous.

L'objectif du Gouvernement est d'assurer dès 2006 et de façon structurelle l'équilibre financier de la Sécurité sociale, condition de sa viabilité.

Arriver à cet équilibre demande bien entendu des mesures spécifiques, mais celles-ci doivent être accompagnées de création d'emplois et de richesses.

3.2. Une sécurité sociale pour dynamiser l'Economie : soulager le facteur de production « travail »

Le gouvernement est convaincu que la sécurité sociale et la fiscalité doivent être mobilisées pour la création d'emplois.

A l'heure actuelle, les revenus du travail apportent l'essentiel du financement de la sécurité sociale dans la mesure où les cotisations représentent 68 % de ses recettes.

La Belgique connaît un taux de prélèvement fiscal et parafiscal sur le travail important en comparaison avec la moyenne de l'Union Européenne et des 3 pays voisins. Bien que des efforts importants aient déjà été réalisés, il importe de poursuivre cette politique pour permettre la création d'un maximum d'emplois.

Dans cette optique, le Gouvernement veut soutenir l'emploi et la compétitivité des entreprises par de nouvelles réductions de charges (sociales et/ou fiscales) sur le coût du travail. L'objectif est clair : cibler les mesures là où elles seront les plus efficaces en termes de créations d'emplois.

Le taux d'emploi des travailleurs peu qualifiés atteint aujourd'hui seulement 40 % contre un taux de 65 % pour les personnes moyennement qualifiées et 80 % pour les personnes hautement qualifiées. L'objectif du Gouvernement est, dès lors, de relever le taux d'emplois de ces travailleurs peu qualifiés par de nouvelles mesures de réduction de charges patronales et, ou fiscales (par exemple la déductibilité fiscale de leurs frais forfaitaires) ciblant les moins 25ans et le plus 45ans et en se concentrant les salaires les plus bas.

Les activités fortement utilisatrices du travail de nuit et/ou en équipe sont particulièrement exposées en raison d'un coût salarial important par rapport à certains pays tiers. C'est la raison pour laquelle, le Gouvernement veut renforcer les mesures d'allègement du coût du travail pour les entreprises qui occupent des travailleurs dans le cadre de tels régimes.

Le Gouvernement veut fournir un cadre soutenant la création d'emplois de qualité dans des créneaux porteurs pour l'avenir. Le développement de la recherche tant fondamentale qu'appliquée peut contribuer durablement à la création de ces emplois à haute valeur ajoutée. Une nouvelle réduction de charge entre en vigueur le 1^{er} octobre prochain pour les universités, les centres de recherche et les entreprises. Dans le même esprit le Gouvernement proposera d'autres mesures dans le cadre du développement de la recherche.

Le Gouvernement interviendra soit via une réduction des charges sociales, soit par la voie fiscale, soit d'une manière combinée et établira un phasage approprié selon les disponibilités budgétaires, en veillant à une répartition équitable entre la réduction des charges sur le travail et la liaison des allocations au bien-être.

3.3. Une liaison au bien-être pour garantir un niveau de vie décent et favoriser la croissance

La liaison au bien-être des allocations sociales du régime salarié et du régime indépendant est une priorité de ce Gouvernement. Ce mécanisme garantit le maintien d'un niveau de protection sociale décent. Elle représente également un élément important pour le maintien du revenu disponible des ménages et est, dès lors, aussi un facteur de croissance économique.

Le Conseil des Ministres d'Ostende a décidé d'inscrire ce principe fondamental dans la loi et a proposé, dans le cadre d'un mécanisme structurel relevant des partenaires sociaux, des mesures ciblées de revalorisation des pensions et des rentes plus anciennes.

Cette décision est précédée d'un avis émis par les partenaires sociaux en réunion commune du Conseil national du Travail, du comité général de gestion du statut social des indépendants et du Conseil central de l'Economie. Cet avis tient compte de l'évolution du taux d'emploi, de la nécessité d'obtenir un équilibre financier durable au sein de la sécurité sociale des travailleurs salariés et de l'évolution démographique, notamment le phénomène du vieillissement.

Dans ce cadre, une attention est également accordée à la croissance économique, au rapport entre le nombre de bénéficiaires de prestations et le nombre de personnes actives, au souci de ne pas créer de nouveaux pièges à l'emploi ou d'accroître les pièges existants. Les propositions du Gouvernement qui concerneront l'ensemble des revenus de remplacement accorderont une attention particulière à la problématique des fins de carrières pour les femmes.

Pour assurer l'efficacité de ce mécanisme fondamental, le Gouvernement veut assurer que des revalorisations et des adaptations importantes soient réalisées dès 2007. En outre, le Gouvernement veut garantir, structurellement, aux partenaires sociaux qu'ils disposeront des moyens nécessaires pour assurer cette liaison au bien-être. Le montant de celle-ci sera une proportion de l'évolution de la croissance économique.

Dans le cadre de cette enveloppe, le Gouvernement proposera aux partenaires sociaux des propositions de revalorisations et adaptations. Conformément au mécanisme légal décidé à Ostende, les partenaires sociaux pourront les réorienter s'ils le souhaitent.

Dans ce cadre, le Gouvernement tient tout d'abord à confirmer les mesures prioritaires déjà proposées à Ostende et qui doivent être mises en œuvre dès 2007 :

- Augmentation de 2% des pensions et rentes d'invalidité qui ont pris court en 2000 ou 2001 (+ de 6 ans) ;
- Relèvement des minima d'invalidité au niveau des minima de pension ;
- Adaptation au bien-être des plafonds salariaux en 2007.

Dans le même temps, le Gouvernement adaptera le revenu d'intégration.

Par ailleurs, il prendra entre autres, dans un phasage tenant compte des moyens disponibles et s'inspirant de la croissance visée par la CEV, des mesures de correction ou d'adaptation ciblées et ceci pour les groupes spécifiques où un arriéré est constaté. Dans un premier temps on consacrera les moyens aux pensions les plus basses, plus particulièrement les pensions et les rentes d'invalidité les plus anciennes et les carrières atypiques et incomplètes en particulier des femmes.

Les partenaires sociaux pourront proposer de les ré-orienter.

3.4. Financement : un pacte de stabilité pour la sécurité sociale

3.4.1. Des dépenses et des recettes maîtrisées

Le Gouvernement veut renforcer la lutte contre le travail au noir et la fraude sociale sous toutes ses formes (traitements des êtres humains, faux indépendants, le travail non déclaré). Ces situations sont en effet intolérables tant sur le plan de l'équité, de l'éthique ou de la justice. Ces fraudes non seulement privent les travailleurs d'une protection sociale essentielle, mettent à mal la solidarité, mais amputent les finances publiques d'une part non négligeable de recettes qui lui sont dues. Sur le plan économique, elles engendrent un phénomène de concurrence déloyale vis-à-vis des entreprises qui respectent les règles. La lutte contre l'économie souterraine permet non seulement de maîtriser les dépenses mais aussi de réduire les charges qui pèsent sur les citoyens et les entreprises qui respectent les règles de la société.

Les efforts seront encore intensifiés tant en ce qui concerne la fraude aux allocations qu'aux cotisations sociales et fiscales. Pour rendre la lutte contre la fraude plus efficace, le Gouvernement s'appuiera d'une part sur un éventail de mesures légales renforcées ou nouvelles. Un ou des nouveau(x) cadre(s) réglementaire(s) permettant de renforcer clairement les sanctions contre les fraudes aux allocations et aux cotisations sociales et luttant contre le phénomène des faux indépendants sera soumis au Parlement. Le Gouvernement veillera à mobiliser l'ensemble des outils et des acteurs susceptibles d'apporter un soutien dans cette tâche entre autre par le renforcement du croisement des différentes banques de données.

La maîtrise des dépenses en soins de santé restera une priorité. La pérennité de notre système, véritable priorité du Gouvernement, exige en effet de rester constamment vigilant afin d'éviter les éventuels abus, les dépenses inutiles et les variabilités injustifiées des pratiques.

Dans ce même esprit les dépenses dans les autres secteurs de la Sécurité Sociale doivent être maîtrisées.

3.4.2. Un nouveau mécanisme de financement du budget de l'assurance-maladie invalidité.

Dans le cadre de ce nouveau mécanisme, qui fonctionnerait à partir de l'année 2008, l'Etat prendra les décisions nécessaires pour assurer le financement de l'objectif budgétaire de l'assurance-maladie lorsque le Gouvernement décide que celui-ci doit augmenter au-delà du taux de croissance des cotisations sociales. Cette intervention de l'Etat serait assurée par un élargissement des sources de financement des soins de santé.

Dans ce nouveau dispositif, les gestions globales des travailleurs salariés et des travailleurs indépendants financeront, chacune, l'objectif budgétaire de l'INAMI à concurrence de la croissance des recettes de cotisations sociales.

Ce nouveau mécanisme maintiendra la responsabilisation des partenaires de l'assurance-maladie et assurera que, dans le cadre d'éventuels dépassements de l'objectif budgétaire, des mécanismes systématiques assurent une couverture de ce déficit sans qu'une intervention complémentaire de l'Etat ne soit nécessaire. Dans le cadre de l'élaboration de ce nouveau mécanisme de couverture du dépassement, les gestions globales interviendrait d'office à hauteur d'un pourcentage limité à déterminer. Ce nouveau mécanisme ne peut engendrer, par lui-même, une marge supplémentaire dans les autres secteurs de la sécurité sociale dûe à une augmentation des financements alternatifs.

En complément du fonds argenté, il s'agit d'un élément important pour répondre aux défis actuels et futurs liés au vieillissement de la population.

3.4.3. De nouvelles pistes de financement pour alléger la charge sur le travail

Pour rencontrer ces défis, le Gouvernement va garantir à la sécurité sociale de nouveaux modes de financement structurels. Ceux-ci n'augmenteront pas la pression sur les revenus du travail et offriront donc à la sécurité sociale une diversification de ses sources de financement.

Ces mécanismes veilleront aussi à ne pas handicaper le développement économique des entreprises. Le Gouvernement entend maintenir, quelles que soient les mesures de financement mises en œuvre, la liaison des salaires à l'index, le pouvoir d'achat des ménages étant un élément essentiel de la croissance économique.

Tenant compte de ces impératifs, le Gouvernement étudie plusieurs pistes de financement qui vont être mise en œuvre progressivement dès 2006. Le Gouvernement travaille à différents dispositifs qui permettront d'assurer l'équilibre structurel de la sécurité sociale. Il pourra s'agir soit d'un dispositif global, soit d'une addition de différentes mesures qui s'inscriront dans une philosophie claire : baser les recettes de la sécurité sociale sur une base plus large de recettes dans laquelle le facteur travail est globalement moins taxé. Le Gouvernement travaillera sur les scénarios étudiés par le Bureau fédéral du plan, la Banque nationale de Belgique et la Commission européenne. Dans ce cadre, le Gouvernement accorde une attention particulière à l'affectation à la sécurité sociale des recettes mobiliers supplémentaires et des effets retour en recettes fiscales (contributions directs et indirects, précompte mobilier) suite aux réductions des charges sociales.