

A V I S N° 1.498

Séance du mardi 21 décembre 2004

Congé parental - Propositions du Conseil des ministres de Raversijde

x x x

2.082-1

A V I S N° 1.498

Objet : Congé parental - Propositions du Conseil des ministres de Raversijde

Par lettre du 25 mai 2004, madame K. VAN BREMPT, alors Secrétaire d'État à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail, a consulté le Conseil national du Travail au sujet des propositions du conseil extraordinaire des ministres de Raversijde en matière de congé parental.

L'examen de cette demande d'avis a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 21 décembre 2004, l'avis suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 25 mai 2004, madame K. VAN BREMPT, alors Secrétaire d'État à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail, a consulté le Conseil national du Travail au sujet des propositions du conseil extraordinaire des ministres de Raversijde en matière de congé parental.

En exécution de l'accord de gouvernement, il a été décidé, lors de ce conseil extraordinaire des ministres, de modifier sur un certain nombre de points la réglementation actuelle en matière de congé parental, à savoir :

- une augmentation du montant de l'allocation (d'environ 100 euros, en tout cas pour un emploi à temps plein) ;
- un allongement de la durée de l'interruption (d'un mois pour un emploi à temps plein) ;
- un accroissement de la flexibilité entre les différents types de temps de travail (temps plein, mi-temps et 4/5) ;
- un relèvement de la limite d'âge des enfants (de préférence à 6 ans).

Lors du conseil des ministres précité, un budget supplémentaire a été mis à disposition pour ces propositions en matière de congé parental. Il a également été décidé que la concrétisation de ces propositions ferait l'objet d'une discussion avec les partenaires sociaux.

II. AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Le Conseil constate que le gouvernement a formulé un certain nombre de propositions de renforcement du congé parental, au sujet desquelles les partenaires sociaux doivent se prononcer. Ces derniers peuvent également faire d'éventuelles contre-propositions, en restant toutefois dans la marge budgétaire prévue.

Le Conseil a examiné ces propositions avec la plus grande attention. Les membres représentant les organisations d'employeurs et de travailleurs n'ont toutefois pas pu parvenir à un accord à ce sujet et communiquent par conséquent leurs positions ci-après.

A. Position des membres représentant les organisations de travailleurs

1. Proposition alternative

Les membres représentant les organisations de travailleurs sont d'avis que les propositions du gouvernement en matière de congé parental et les budgets qui y sont liés, tels qu'adoptés lors du conseil extraordinaire des ministres du 20 mars 2004, n'offrent pas une garantie suffisante de la mise en œuvre intégrale de toutes les propositions.

Ils sont tout d'abord soucieux de la démocratisation de l'accès au congé parental : les faibles revenus et les parents isolés doivent d'abord pouvoir faire usage du droit existant. Aussi longtemps que ce ne sera pas le cas, l'allongement de la période ne fera qu'accroître l'inégalité d'accès au système.

Par ailleurs, ils estiment qu'il est indiqué d'harmoniser autant que possible les différents régimes d'interruption de la carrière, tant en matière de type de régime (interruption complète, mi-temps et 4/5) qu'en matière d'allocations.

C'est la raison pour laquelle les membres représentant les organisations de travailleurs formulent la proposition suivante.

a. Augmentation des allocations dans le cadre de tous les congés thématiques

Les membres représentant les organisations de travailleurs souhaitent une augmentation des allocations dans le cadre de tous les congés thématiques (y compris le congé d'assistance et le congé pour soins palliatifs), quel que soit le régime.

Ces membres jugent qu'il est logique que, si l'on augmente l'allocation pour le congé parental (prévisible), on le fasse également en cas de nécessité de prise en charge (imprévisible) d'un enfant ou d'un parent malade de longue durée.

Cela signifie concrètement 650 euros brut pour une interruption complète, 325 euros brut en cas d'interruption à mi-temps et 130 euros brut pour un régime de travail à 4/5.

b. Un effort particulier pour les familles monoparentales

Les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'un effort particulier doit être fourni pour les familles monoparentales, équivalent à ce qui est d'application pour la diminution de carrière d'1/5 dans le cadre de la convention collective de travail n° 77 bis, à savoir une allocation de 168 euros au lieu de 130 euros.

Ce sont en effet les familles monoparentales qui éprouvent le plus de difficultés, tant d'un point de vue financier qu'en matière de conciliation du travail et de la famille. Ils font remarquer qu'il ressort des chiffres de l'ONEM que les familles monoparentales représentent environ 12 % des bénéficiaires.

En outre, il s'avère que les parents isolés optent souvent pour le régime de travail à 4/5, parce qu'il s'agit du régime qui correspond le mieux à la conciliation du travail et de la famille, sans grande perte de revenus. Enfin, le lien réel avec le travail est maintenu (le régime de travail à 4/5 réduit le risque d'une rupture de la carrière).

c. Homogénéité dans l'exercice

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que le gouvernement propose d'accroître la flexibilité entre les différents régimes, mais qu'aucune proposition n'a été faite dans ce sens. Ils jugent qu'une telle flexibilité est facilitée lorsqu'il y a plus d'homogénéité dans l'exercice.

Cela signifie concrètement qu'une interruption complète devrait durer au minimum 1 mois, une interruption à mi-temps au minimum 2 mois et une diminution d'1/5 au minimum 5 mois.

d. Relèvement de la limite d'âge

Les membres représentant les organisations de travailleurs constatent que le relèvement de la limite d'âge à six ans n'est prévu que si une marge budgétaire est disponible. Les partenaires sociaux européens se sont pourtant engagés à instaurer une limite d'âge de 8 ans.

Dans ce sens, ces membres demandent dès lors un engagement ferme à relever graduellement la limite d'âge de l'enfant à 8 ans.

e. Obligation de remplacement

Afin d'éviter d'augmenter le stress des collègues qui ne sont pas en interruption de carrière et de garantir le financement du système, les membres représentant les organisations de travailleurs estiment qu'une discussion globale doit avoir lieu en ce qui concerne l'obligation de remplacement en tant que forme de responsabilisation des employeurs qui recourent très souvent au crédit-temps.

2. Impact budgétaire

Les membres représentant les organisations de travailleurs signalent que leur contre-proposition est finançable dans les limites du budget proposé (calculs joints en annexe de l'avis).

3. Conclusion

Les membres représentant les organisations de travailleurs indiquent qu'en ce qui concerne les décisions relatives au congé parental, leur préférence va aux efforts en matière d'allocations. Cette décision s'inscrit dans le droit fil des recommandations des États généraux de la famille. Le résumé de la réflexion dans le cadre du congé parental mentionnait notamment : "*La majorité des participants pense que l'augmentation de l'indemnité de congé parental doit avoir la priorité sur une prolongation de la durée de ce congé*¹."

Afin de conserver la transparence visée lors de l'introduction du régime du crédit-temps, il est par ailleurs indiqué de maintenir des allocations uniformes pour les congés thématiques. La proposition susmentionnée uniformise ce régime. En outre, l'allocation pour une diminution d'1/5 est assimilée à celle du crédit-temps et la même allocation est également d'application pour les familles monoparentales.

En outre, l'augmentation proportionnelle de l'allocation pour une diminution des prestations d'1/5 exclut également le risque que des personnes saisissent la Cour d'arbitrage, sur la base du principe d'égalité, en avançant l'argument que leur allocation est inférieure à 1/5 de ce que reçoit une personne en interruption complète.

¹ Les États Généraux des Familles ... en quelques mots, 2004, bas de la p. 30.

B. Position des membres représentant les organisations d'employeurs

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent pas souscrire aux propositions d'extension du congé parental. Ils souhaitent à ce propos attirer l'attention sur les arguments suivants.

1. Arguments

a. Forte croissance naturelle déjà existante

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que le budget du congé parental s'élève actuellement à 58 millions d'euros sur une base annuelle (estimation de la FEB pour 2004), contre 2,3 millions d'euros lors de l'introduction de ce congé en 1998. Au cours de la période 2000-2003, il y a eu une croissance annuelle moyenne de 18 %, avec un pic de 23 % d'augmentation budgétaire en 2003.

Ils estiment par conséquent que la forte croissance naturelle existante n'est pas encore terminée. La FEB prévoit une croissance de 15 % en 2004 ainsi que pour les années à venir. Par le biais de toutes sortes de stimulants (allocations élevées, primes d'encouragement flamandes, grand intérêt des médias, ...), la population a pris conscience de cette possibilité d'une meilleure conciliation du travail et de la famille et le nombre d'enfants couverts augmente encore chaque année.

Les membres représentant les organisations d'employeurs reconnaissent l'importance de mesures favorisant une bonne conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle, mais ils jugent qu'il est pour l'instant tout à fait injustifiable d'adopter des mesures supplémentaires d'extension du congé parental.

Si la croissance de 15 % pour l'année 2004 se poursuit dans les années à venir, il y aura une augmentation du budget de presque 90 millions d'euros au total entre 2003 et 2007. Les budgets prévus à Raversijde (59 millions d'euros) ne permettent en d'autres termes pas de couvrir la croissance naturelle prudemment estimée, même si aucune nouvelle mesure n'est adoptée.

b. Questions quant aux mesures de démocratisation

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que l'on évoque une "démocratisation" du régime comme prétexte pour l'adaptation et l'extension du système du congé parental. L'hypothèse de base est que l'allocation n'est pas suffisamment élevée pour donner l'opportunité aux classes ayant un faible revenu de prendre un congé parental.

Il est toutefois injustifiable pour ces membres d'envisager une telle hausse substantielle des allocations sans examiner tout d'abord la prémisse susmentionnée.

c. Diminution de la tension salariale entre le travail à temps plein et le travail à 4/5

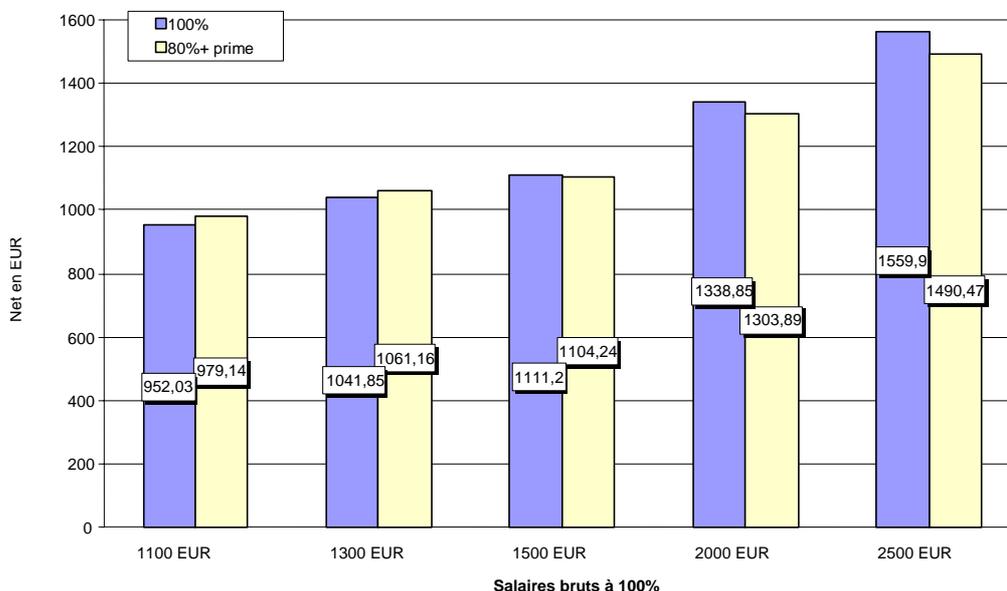
Les membres représentant les organisations d'employeurs attirent l'attention sur le fait que le Conseil a déjà constaté précédemment, sur la base d'une étude du Service public fédéral Finances, qu'il y a un manque de tension entre le revenu net du travail dans un régime à temps plein et le revenu net pour les travailleurs qui passent à un régime de travail à temps partiel à 4/5 combiné à une allocation.

Ces calculs concernaient le crédit-temps à temps partiel (comparaison entre le revenu net à temps plein dans une classe salariale déterminée et le revenu net à 4/5 combiné à une allocation crédit-temps d'1/5).

Ils sont d'avis que ces constatations sont a priori toujours valables si l'on fait la comparaison pour le régime actuel du congé parental (pour lequel l'allocation est plus élevée que pour le crédit-temps) et a fortiori si les projets visant à augmenter de 19 % la prime de congé parental étaient mis à exécution.

Un calcul effectué sur la base de l'augmentation proposée des allocations, compte tenu des précomptes professionnels en vigueur et de la réduction des cotisations personnelles, est repris ci-après. Le graphique suivant montre que, du moins pour les travailleurs flamands en congé parental qui combinent l'allocation de congé parental avec la prime flamande, le revenu net est plus élevé pour un régime de travail à 4/5 que pour un régime de travail à temps plein et ce, jusqu'à un niveau de revenu de 1.500 euros brut.

Comparaison entre le net à temps plein et le net à 80% avec la prime proposée pour congé parental de 130 EUR + 53 EUR de prime flamande



Les propositions des organisations de travailleurs visant à augmenter les allocations sont par conséquent inacceptables, parce qu'elles donnent un mauvais signal en termes de tension travail-inactivité.

Dans les propositions du gouvernement, il n'est pas prévu d'augmentation de la prime pour une interruption à 4/5. Comme mentionné dans la position des organisations de travailleurs, il est probablement inévitable que les propositions du gouvernement d'augmenter l'allocation à temps plein et à mi-temps seront élargies aux personnes qui prennent une interruption à 4/5 (le plus grand groupe), afin de ne pas être en contradiction avec la législation belge en matière d'antidiscrimination.

d. Nécessité d'une approche globale de tous les systèmes d'interruption

Les membres représentant les organisations d'employeurs constatent que, parallèlement à la forte croissance du nombre de personnes en interruption pour congé parental, il y a une forte augmentation simultanée du crédit-temps ces dernières années. En 2003, 23.133 travailleurs de moins de 50 ans ont pris un crédit-temps en Région flamande, contre 11.754 travailleurs (tous âges confondus) en congé parental. Cette même année, pas moins de 18.716 primes d'encouragement ont été allouées spécifiquement pour l'éducation d'enfants.

Primes d'encouragement flamandes allouées dans le secteur privé (dans le cadre d'un crédit-temps ou d'un congé parental) par rapport au nombre de personnes en interruption via crédit-temps et congé parental pour le secteur privé en Région flamande

	2002	2003
Primes d'encouragement flamandes allouées	16.552	24.307
Primes flamandes pour l'éducation d'enfants* (estimation FEB)	12.745	18.716
Nombre total de Flamands en interruption pour congé parental	7.799	11.754
Nombre total de Flamands en interruption via crédit-temps (hors 50+)	10.733	23.133

Source : Ministère de la Communauté flamande²

Le tableau ci-dessus montre que, selon les estimations, en 2003, environ 10.000 des 18.716 primes d'encouragement flamandes spécifiques pour l'éducation des enfants ont été accordées à des personnes en interruption via crédit-temps. Si ce ratio est appliqué au nombre total de personnes de moins de 50 ans en interruption via crédit-temps en Belgique, il y a selon les estimations 14.000 travailleurs en Belgique qui prennent un crédit-temps pour l'éducation et la prise en charge de leurs enfants.

Selon ces membres, ladite constatation démontre que, pour assurer l'éducation des enfants, l'on n'utilise pas uniquement le congé parental mais aussi le crédit-temps. Ces membres estiment par conséquent qu'une décision concernant l'extension du congé parental doit être envisagée dans le cadre d'un débat global concernant toutes les possibilités d'interruption pour l'éducation et la prise en charge des enfants. Une augmentation du nombre de personnes en interruption pour congé parental devrait alors être liée à une limitation du crédit-temps pour ce groupe-cible.

e. Conséquences sur le plan organisationnel du plus grand nombre d'absences

Les membres représentant les organisations d'employeurs font remarquer que les divers systèmes d'interruption permettent, d'une part, une carrière plus flexible et plus souple pour le travailleur, mais créent, d'autre part, des problèmes organisationnels pour les entreprises. De plus en plus de travailleurs sont partiellement (principalement le mercredi et le vendredi) ou totalement absents, alors que les clients attendent un service de qualité en permanence.

² Selon le rapport annuel de 2003 relatif aux primes d'encouragement flamandes, 77 % des primes pour crédit-soins (supplétif) (99 % des primes) sont consacrées au congé parental ou au crédit-temps pour l'éducation d'enfants de moins de 18 ans.

Une nouvelle augmentation du nombre de personnes en interruption s'ajoute aux régimes de congés existants déjà très étendus, qui sont dans la majorité des cas des congés rémunérés, directement par l'employeur ou par le biais de la sécurité sociale.

f. Comparaison avec l'étranger

Les membres représentant les organisations d'employeurs indiquent que l'actuel système de congé parental a été instauré en Belgique sur la base d'une directive européenne. Chaque autre pays de l'UE a également un système spécifique. Il y a des différences considérables entre les pays de l'UE sur des éléments importants, tels que la durée autorisée du congé parental, le niveau des allocations, la forme autorisée du congé (temps plein - temps partiel), etc. Sur chacun des points pris individuellement, il y a donc probablement l'un ou l'autre pays de l'Union européenne qui a élaboré un régime plus favorable pour le travailleur.

Toutefois, ces membres constatent d'un point de vue global :

- qu'aucun autre pays ne dispose, en plus du congé parental, d'un autre vaste système d'interruption rémunérée sur la base d'un temps plein ou d'un temps partiel, comme c'est le cas en Belgique dans le cadre du crédit-temps ;
- qu'aucun autre pays ne prévoit une allocation pour congé parental à temps partiel aussi élevée que l'allocation fédérale, sans parler de la prime flamande additionnelle.

Ils sont dès lors d'avis que la combinaison belge, à savoir l'organisation d'un congé parental accompagné d'une allocation élevée et prolongée et l'existence d'un droit étendu au crédit-temps, est unique dans l'ensemble de l'Union européenne, et probablement dans le monde entier.

g. Déficit en cas de mise en œuvre des propositions de Raversijde ou des organisations de travailleurs

Enfin, les membres représentant les organisations d'employeurs constatent d'un point de vue purement arithmétique qu'il n'y a actuellement absolument aucune marge budgétaire pour financer quelque mesure d'extension ou d'adaptation que ce soit.

Par rapport au niveau budgétaire de base de 2003 (point de référence de la décision de Raversijde), il y aura un surcoût de 89 millions d'euros en 4 ans, en conséquence d'une croissance naturelle estimée prudemment à 15 % par an. Si l'on met en œuvre les propositions de Raversijde, il faut s'attendre à un coût supplémentaire de 117 millions d'euros. Les propositions des organisations de travailleurs engendreraient un surcoût de 73 millions d'euros (voir annexe).

Compte tenu du budget prévu par le gouvernement de 59 millions d'euros en trois ans, il y aurait un déficit dans les moyens de l'ONEM de :

- 30 millions d'euros en cas de politique inchangée
- 147 millions d'euros en cas de mise en œuvre des propositions du gouvernement
- 102 millions d'euros en cas de mise en œuvre des propositions syndicales.

Le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale a déjà fait savoir que le budget prévu de 59 millions d'euros constitue la marge à l'intérieur de laquelle les partenaires sociaux doivent fixer leurs priorités. Il est clair que les organisations d'employeurs ne souhaitent pas approuver des propositions dont le coût devra par la suite être largement suppléé par des moyens de l'ONEM qui proviennent en majeure partie des cotisations patronales et personnelles.

Le gouvernement a d'ailleurs reconnu lors des travaux au sein du Conseil qu'un nouveau calcul de ses propres propositions sur la base de données plus récentes donnait comme résultat 70 millions d'euros au lieu de 59 millions d'euros (+ 19 %).

h. L'accueil collectif des enfants aurait plus d'effet

Les membres représentant les organisations d'employeurs estiment que le problème de la combinaison travail/famille se pose pendant plus longtemps que les quatre premières années de l'enfant. Le relèvement de 2 ans de l'âge des enfants donnant droit au congé parental coûterait près de 60 millions d'euros (voir doc. 38/D.04-68) et ne permettrait d'accorder une allocation totale ou partielle qu'à quelques centaines de parents supplémentaires. Les propositions du gouvernement et des organisations de travailleurs ont pour objectif une augmentation des allocations des bénéficiaires existants et ne garantissent pas l'accueil d'un plus grand nombre d'enfants. Il est tout aussi possible que les parents qui font déjà usage actuellement du droit au congé parental reçoivent tout simplement une allocation plus élevée pour leur interruption.

Ils sont par conséquent d'avis que les budgets prévus à Raversijde (59 millions d'euros pour trois ans) peuvent être utilisés de manière plus efficace en améliorant la qualité et la flexibilité de l'accueil en crèche et de l'accueil extrascolaire des enfants. L'on couvrirait ainsi les enfants jusqu'à 12 ans, ce qui résoudrait l'un des plus grands problèmes de la combinaison travail/famille. Grâce à une collaboration des partenaires publics (Kind & Gezin, ONE) et privés, le nombre de places d'accueil pourrait être augmenté et amélioré le plus efficacement possible dans le cadre des infrastructures déjà existantes.

Il y a actuellement environ 86.000 places d'accueil subventionnées et environ 31.000 places agréées sur le territoire des Régions flamande, wallonne et de Bruxelles-Capitale. Les instances régionales, à savoir Kind & Gezin (Flandre) et l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE, Bruxelles et Wallonie) reçoivent à cette fin une dotation annuelle s'élevant respectivement à 250 millions d'euros (en 2003) et 122 millions d'euros (en 2002).

Si les budgets de Raversijde étaient répartis, selon une clé de répartition simple de 50/50, entre les instances régionales compétentes en matière d'accueil de l'enfance, environ 9.000 places d'accueil subventionnées et agréées supplémentaires pourraient être créées pour 2005 et 2006 (2 x 29,5 millions d'euros = 59 millions d'euros).

Investir dans l'accueil collectif plutôt qu'individuel de l'enfance est à la fois plus structurel de nature - tous les enfants sont couverts et les problèmes organisationnels sont résolus plutôt que transférés du travailleur vers l'employeur - et plus sain d'un point de vue financier. Les membres représentant les organisations d'employeurs soulignent également que la création de 9.000 places d'accueil supplémentaires peut créer de l'emploi.

2. Conclusion

Les membres représentant les organisations d'employeurs ne peuvent pas souscrire aux propositions d'extension du congé parental soumises tant par le gouvernement que par les organisations de travailleurs. D'une part, elles ne garantissent pas que de nouveaux parents bénéficiaires seront touchés et, d'autre part, les nouvelles mesures dépasseront largement les budgets prévus.

Il n'y aurait dès lors pas d'amélioration fondamentale de la combinaison travail/famille. C'est la raison pour laquelle les membres représentant les organisations d'employeurs demandent un débat global concernant tous les systèmes d'interruption qui favorisent la combinaison travail/famille et concernant d'autres possibilités d'accueil de l'enfance et ce, de la manière la plus large possible.

Si le gouvernement prenait unilatéralement des mesures d'extension du congé parental, cela serait pour eux un signal particulièrement mauvais. La combinaison travail/famille doit être abordée de manière globale et doit répondre aux difficultés organisationnelles tant des travailleurs que des employeurs.

A N N E X E S

CALCUL DE LA PROPOSITION SYNDICALE EN VITESSE DE CROISIERE

- **Economie si l'on n'instaure pas de 4ème mois de congé parental :**

$$46,665 : 4 = 11,67 \text{ millions } \text{€}$$

- **Coût supplémentaire pour le budget 2005**

1. mesures maintenues

- **temps plein de 547,3 à 650 € =**
 $102,7 \text{ €} \times 5309 \times 12 \text{ mois} = = \underline{6,54 \text{ millions } \text{€}}$ (3,27 millions € en 2005)
- **mi-temps de 273,68 à 325 € =**
 $51,32 \text{ €} \times 2765 \times 12 \text{ mois} = = \underline{1,7 \text{ million } \text{€}}$ (0,85 million € en 2005)

sous-total : 8,24 millions € pour 2006

2. approfondissement de la démocratisation

- **rendre le montant d'une diminution de la carrière d'1/5 proportionnel à celui d'une interruption complète et l'harmoniser au montant pour le crédit-temps :**
 $130 - 109,75 = 20,25 \text{ €} \times 11.696 \times 12 \text{ mois} = \underline{2,84 \text{ millions } \text{€}}$ (1,42 million € en 2005)
- **prime pour les familles monoparentales comme en cas de crédit-temps normal :**
 $38 \text{ €} \times (11.696 \times \frac{4}{5} \times 11,7\% = 1.368 \text{ familles monoparentales}) \times 12 \text{ mois}$
 $\underline{0,62 \text{ million } \text{€}}$ (0,31 million € en 2005)
- idem **amélioration du crédit-soins :**
 - o 911 temps plein crédit-soins + 175 temps plein crédit-soins après temps partiel
 $1086 \times 102,7 \times 12 \text{ mois} = \underline{1,33 \text{ million } \text{€}}$ (0,67 million € en 2005)
 - o 1.160 mi-temps x 51,32 € x 12 mois = $\underline{0,71 \text{ million } \text{€}}$ (0,36 million € en 2005)
 - o 808 4/5 x 20,25 x 12 mois = $\underline{0,19 \text{ million } \text{€}}$ (0,10 million € en 2005)
 - o + 11,7 % des 808 (1/5) = prime familles monoparentales de 38 €
 $94,5 \times 38 \text{ €} \times 12 \text{ mois} = \underline{0,04 \text{ million } \text{€}}$ (0,02 million € en 2005)

sous-total : 5,73 millions € pour 2006

3. proportionnalisation de la période de crédit-soins pour les 4/5

- **extension de 24 à 60 mois:**

808 x 12 mois (= hypothèse) x 130 € = 1,26 million € (0,63 million € en 2005)

Le coût du faible nombre de personnes (135 en 12/2003) en interruption pour soins palliatifs est compensé en calculant le coût du congé médical pour la durée maximale.

Coût total pour 2005 : 7,63 millions €+ facteur de croissance de 10% = 8,40 millions €
2006 : 15,23 millions €+ “ “ “ de 20% = 18,28 millions €
2007 : 15,23 millions €+ “ “ “ de 55% = 23,61 millions €

COÛT TOTAL : **= 50,29 millions €**

Annexe : nouveau calcul des propositions syndicales**1. Coût supplémentaire pour le budget 2005**

- Total des budgets des mesures prises : 5,4 millions €
- Facteur de croissance naturelle de 15% (cf. 1.2)
- 5,4 millions € x 1,15 = **6,2 millions €**
- Cf. 8,89 millions € calcul des syndicats (augmentation des montants deux fois plus élevée)

2. Coût supplémentaire pour le budget 2006

- Poursuite des mesures de 2005 (12 mois au lieu de 6) : 6,2 millions € x 2 = 12,4 millions €
- Nouvelles mesures au 01/01/2006 : 5,4 millions € x 2 = 10,8 millions €
- Facteur de croissance naturelle annuelle de 15% (cf. 1.2)
- 23,2 millions € x 1,15 = **26,7 millions €**
- Cf. 17,77 millions € calcul des syndicats (pas tenu compte de la poursuite des mesures de 2005)

3. Coût supplémentaire pour le budget 2007

- Poursuite des mesures de 2006 : 26,7 millions €
- Facteur de croissance naturelle annuelle de 15% (cf. 1.2)
- 26,7 millions € x 1,15 = **30,7 millions €**
- Cf. 23,73 millions € calcul syndicats dans le document CNT 38/D.04-59 (pas tenu compte de la poursuite des mesures)

4. Conclusion**Calcul budgétaire des propositions syndicales réalisé par la FEB (En millions €)**

	2003	2004	2005	2006	2007
<i>En cas de politique inchangée</i>					
Estimation du budget annuel par la FEB (cf. 2.1)	50,84	58,48	67,25	77,34	88,94
<i>En cas d'introduction de nouvelles mesures</i>					
Augmentation du montant des allocations TP	-	-	2,0	4,0	-
Augmentation du montant des allocations MT	-	-	0,5	1,0	-
Harmonisation du montant des allocations 1/5	-	-	0,9	1,8	-
Prime familles monoparentales	-	-	0,2	0,4	-
Amélioration du crédit-soins	-	-	1,0	2,0	-
Proportionnalisation de la période de crédit-soins	-	-	0,8	1,6	-
Total des nouvelles mesures	-	-	5,4	10,8	-
Poursuite des mesures prises	-	-	-	12,4	26,7
Total y compris facteur naturel de croissance (15%)	-	-	6,2	26,7	30,7
Facteur attractivité (cf. 4.4)	-	-	3,7	5,2	0,0
Total général	50,84	58,48	77,2	109,2	119,6

En cas de mise en oeuvre des propositions syndicales et en 4 ans de temps (2003-2007) :

- La croissance naturelle des budgets s'élèverait à 89 millions €
- La croissance supplémentaire en conséquence des mesures prises s'élèverait à 73 millions €
- La croissance totale des budgets s'élèverait à 161 millions €, par rapport aux 59 millions € des budgets prévus