

PROGRAMMES ÉLECTORAUX DES PARTIS POLITIQUES

Que disent les partis politiques sur le secteur des titres-services ?

En 2023, nous avons rendu visite à plusieurs partis politiques pour leur présenter notre vision de l'avenir du secteur des titres-services. Vous pouvez lire [notre vision de l'avenir ici](#).

Ont-ils écouté attentivement ? Se sont-ils souvenus de quelque chose ? Quel message les partis politiques adressent-ils aux aides-ménagères ? Vous pouvez le lire ci-dessous.

ECOLO	2
PS.....	3
PTB	5
LES ENGAGES	6
MR	7
DEFI	8

ECOLO



Ecolo veut réformer en profondeur le dispositif des titres-services en diminuant la norme de temps de travail à 32h/semaine, en augmentant les barèmes salariaux, et en conditionnant les subsides versés aux entreprises à des critères de qualité de l'emploi (prévention en matière de bien-être, accompagnement, possibilités de formation).

« Nous voulons réformer en profondeur le dispositif des titres-services pour améliorer les conditions de travail, assurer plus de justice fiscale et un meilleur ciblage des activités autorisées. Plus concrètement, nous voulons :

- Augmenter les salaires, à tout le moins à la hauteur de ce qui est pratiqué dans les barèmes du secteur;
- Rehausser le remboursement des frais de déplacement pour les déplacements dans le cadre du travail et les trajets domicile-travail ;
- Diminuer le temps de travail via une norme de travail à temps plein qui tende vers les 32h/semaine ;
- Fixer le nombre d'heures minimal du contrat à 20h/semaine ;
- Conditionner les subventions aux entreprises en lien avec des critères (et des contrôles) de politiques de prévention et de bien-être, d'accompagnement des travailleurs et travailleuses (encadrement réel), de formation, de délai de communication des horaires, de dispositions pour les travailleurs et travailleuses âgées (telles que tutorat) ;
- Renforcer le cadre et le contrôle du bien-être au travail (surveillance médicale, visite préalable, etc.) ;
- Assurer le contrôle du respect des normes en droit du travail ;
- Renforcer la concertation entre les régions et entre les régions et le fédéral. »

Définir la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire et maintien du salaire pour les bas et moyens revenus comme horizon qu'il s'agit de mettre prioritairement en œuvre dans les secteurs à forte pénibilité et/ou à forte flexibilité, comme dans le secteur des titres-services.

Notre horizon est la mise en œuvre progressive d'une réduction collective du temps de travail, dans le cadre de la concertation sociale sectorielle, avec la perspective de tendre vers une norme de 32 heures par semaine avec maintien du salaire net pour les bas et moyens salaires et embauche compensatoire. Cette norme pourra se décliner selon des modalités à négocier collectivement, par entreprise ou par secteur (par exemple 5 jours les mois de rush ; 3 jours les mois plus calmes ; ou encore 5 jours toute l'année, mais augmentation du nombre de jours de congé, etc).

La réduction collective du temps de travail, telle que nous la proposons, est un outil important puisqu'elle crée de l'emploi, améliore la qualité de l'emploi et diminue les dépenses de maladie longue durée. La réduction collective du temps de travail est un horizon qu'il faut prioritairement concrétiser dans les secteurs où le travail est soumis à une forte pénibilité et/ou à une forte flexibilité, comme dans les titres-services et les secteurs liés aux soins (en cohérence avec la stratégie de lutte contre les pénuries).



Pour la prochaine législature, le PS propose de **continuer à améliorer les conditions de travail et l'accès à l'emploi pérenne des aide-ménagères**. Le PS veillera particulièrement à :

- Revaloriser les contrats des aide-ménagères en favorisant la réduction collective du temps de travail dans le secteur. Le temps plein est actuellement de 38 heures dans le secteur et la quasi-totalité des aide-ménagères ont un contrat à temps partiel. Ces contrats à temps partiel ont pour conséquence que leur rémunération est souvent très faible. Réduire collectivement le temps de travail dans le secteur engendrerait une baisse de la durée de travail considérée comme un temps-plein. Les travailleuses qui gardent le même temps de travail seraient donc automatiquement revalorisées. Par exemple, une travailleuse qui travaille aujourd'hui 19 heures par semaine a un contrat mi-temps. Si la durée du temps est réduite de 38 heures à 32 heures, son contrat deviendra proche d'un deux-tiers temps et son salaire sera ainsi revalorisé. Celles qui le souhaitent pourront choisir l'option de réduire leur durée effective du temps de travail sans baisse de salaire. Par exemple, une aide-ménagère qui preste 25 heures par semaine est actuellement considérée comme étant à 2/3 temps. Si la durée hebdomadaire du temps de travail passe de 38 heures à 32 heures et qu'elle continue à prester 25 heures par semaine, elle sera considérée comme étant à 4/5e temps. Ce principe s'applique pour l'ensemble des droits sociaux, que ce soit le calcul de la pension, les droits en matière de congés thématiques ou les droits en matière de chômage. Ce principe implique un maintien du salaire pour les travailleuses et travailleurs à temps plein et une revalorisation du salaire pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel ;
- Réduire les frais et la pénibilité liés aux déplacements entre clients. Il convient de poursuivre les efforts en matière d'indemnité kilométrique et de prise en charge complète des abonnements de transports en commun;
- Majorer le subside régional pour les entreprises mettant en place des normes d'encadrement exemplaires. Le secteur des titres-services est composé à la fois d'entreprises commerciales à but lucratif, d'entreprises du secteur de l'insertion socio-professionnelle et d'agences locales pour l'emploi (ALE). Les entreprises du secteur de l'insertion socio-professionnelle et les ALE mettent en général en place un bon encadrement, avec un certain nombre de travailleuses et travailleurs s'occupant spécifiquement de l'encadrement des aide-ménagères. Vu le coût que représente cet encadrement, les entreprises commerciales prévoient pour la plupart un encadrement très limité afin de maximiser leur rentabilité. En conséquence, les entreprises ayant de bonnes

pratiques sont soumises à la concurrence de celles en ayant de mauvaises et ont du mal à survivre. De plus en plus d'entreprises du secteur de l'insertion socioprofessionnelle et d'ALE se font donc absorber par des entreprises commerciales. Ce phénomène risque de détériorer de plus en plus les conditions de travail des aide-ménagères. Afin d'aider les entreprises ayant de bonnes pratiques à faire face à la concurrence de celles en ayant des mauvaises, le PS propose de majorer le subside régional pour les entreprises mettant en place des normes d'encadrement exemplaires. Les critères pour déterminer l'exemplarité des normes seront définis en concertation avec les partenaires sociaux du secteur ;

- Favoriser la formation continue des aide-ménagères pour leur permettre de changer de fonction dans le cadre de stratégie « transition emploi-emploi ». Le secteur est confronté à une très grande rotation du personnel. En effet, il s'agit d'un métier difficilement tenable sur le long terme. Au-delà de l'amélioration des conditions de travail pour rendre le métier moins pénible, il faut aussi prendre en compte que les tâches inhérentes au métier d'aide-ménagères sont des tâches qui rentrent dans de nombreux critères de pénibilité et qu'il est donc important de prévoir une stratégie pour permettre aux travailleuses qui le souhaitent de se réorienter vers un autre secteur.

En matière d'amélioration des conditions de travail, le PS propose de :

- Se concentrer sur l'objectif de garantir un travail sûr et sain dans des secteurs plutôt précaires : titres-services, travail de plateforme (coursiers, chauffeurs) ;
- Améliorer la situation de la pénibilité dans le secteur fortement subventionné des titres-services. Cet objectif peut être atteint par les moyens suivants : un contrôle efficace de l'application de la loi sur le bien-être, la lutte contre les risques psychosociaux, des canaux internes rapides et efficaces pour signaler les problèmes à l'inspection du travail, la sensibilisation des clients, des contrats standardisés (ou éventuellement des parties obligatoires de ceux-ci), un accent particulier sur les mesures préventives, etc.

Une meilleure prise en compte de la santé au travail

Actualiser la liste des maladies professionnelles reconnues pour mieux prendre en compte les maladies professionnelles des femmes. Le pourcentage de femmes bénéficiant de l'indemnisation des risques professionnels reste relativement bas. Cette différence de genre ne s'explique pas par des différences objectives concernant les conditions de travail des femmes ou leur impact sur leur état de santé. La liste des maladies professionnelles correspond plus souvent à des situations où les activités sont exercées majoritairement par des hommes alors que les conditions de travail de certains secteurs où les femmes sont très présentes, comme celui des titres-services et du nettoyage en général, ont un impact très négatif sur la santé des travailleuses. Il est nécessaire de revoir la liste des maladies professionnelles qui touchent plus spécifiquement les femmes comme le cancer du sein dans le travail de nuit.



Le PTB souhaite notamment l'introduction de la semaine de 30 heures :

L'introduction de la semaine de 30 heures comme nouvelle norme pour un plein temps – en commençant par certains secteurs – entraînerait de nombreuses embauches compensatoires.

Autre avantage de ce nouveau temps plein de 30 h par semaine – avec maintien du salaire – : il favorise l'égalité entre hommes et femmes. Actuellement, les femmes sont nombreuses à travailler à temps partiel, pour un salaire réduit, sans l'avoir choisi. Pensons, par exemple, aux travailleuses de la grande distribution ou des titres-services. Elles paient cash cette réduction de leur temps de travail, tant en termes de salaire que de carrière et de pension. Une semaine de 30 heures, sans perte de salaire, réduirait ces écarts de rémunération en favorisant, de manière structurelle, l'équilibre entre vies professionnelle et familiale.

Dans les secteurs à risque comme le nettoyage, nous prévoyons une reconnaissance automatique des troubles musculo-squelettiques. Pour le reste, nous simplifierons la procédure de demande, afin que les personnes qui y ont droit puissent y accéder le plus rapidement possible. Nous assurerons un refinancement cohérent de Fedris, l'organisme public qui paie les indemnités, et fournirons ainsi un mécanisme de responsabilisation pour les grandes entreprises.

Nous voulons mettre fin à l'impunité qui règne dans certains secteurs. Dans les titres-services, les contrôles de l'inspection sociale ont démontré qu'en 2022, 9 employeurs sur 10 ne respectent toujours pas la législation sur le bien-être au travail. Des résultats que le principal représentant patronal du secteur, Federgon, a refusé de reconnaître. Aussi, nous investirons dans l'inspection sociale et nous renforcerons les sanctions. Les agréments aux agences qui ne se conforment pas à la législation sur la santé et le bien-être des travailleuses des titres-services seront retirés. S'il y a une pénurie d'aides-ménagères, on ne manque pour l'instant toujours pas d'employeurs véreux.



Les Engagés veulent :

- Renforcer le volet formation du dispositif ALE et l'ouvrir aux travailleurs titres-services afin de leur permettre l'accès à un emploi plus spécialisé, notamment dans le domaine de l'aide aux personnes.
- Étendre le régime des titres-services à d'autres activités (jardinage, réparations domestiques) afin de favoriser l'égalité d'accès entre les hommes et les femmes.
- Permettre aux employeurs d'offrir des chèques titres-services aux travailleurs qui le souhaitent, afin de constituer une alternative à d'autres avantages extra-légaux.

Les Engagés proposent la mise en place d'un plan de lutte interfédéral contre l'absence de longue durée avec un monitoring et une évaluation régulière des avantages extra-légaux. Si la prévention est évidemment la première arme à utiliser, le politique a également comme mission de sanctionner les employeurs qui ne prêtent pas suffisamment attention au bien-être des travailleurs et/ou chez qui des comportements dangereux pour la santé mentale et physique des travailleurs existent. Ainsi, le gouvernement a mis en place une politique de responsabilisation des employeurs qui auraient un nombre excessif de malades de longue durée au sein de leur entreprise. Sur la base des premières simulations, quelque 190 entreprises seraient actuellement redevables d'une cotisation trimestrielle pour un montant global de 1,275 million d'euros. Nous pensons que des sanctions plus importantes doivent être apportées et que la récidive doit être plus lourdement sanctionnée.

Certains secteurs plus sujets aux maladies de longue durée (industrie, titres-services...) doivent également être mieux pris en considération.

MR



Le MR veut des titres-services pour l'accueil et le transport d'enfants de 3 à 12 ans.

Il est impératif de mettre en place des services de garde d'enfants abordables et de qualité. Cela permet aux parents de travailler sans se soucier constamment de la garde de leurs enfants. Au-delà des mesures visant à soutenir l'accueil de la petite enfance et l'extrascolaire, nous souhaitons apporter une solution concrète et adaptée aux parents en formation et/ou ayant un emploi. Cette mesure d'extension des titres-services à l'accueil et au transport des enfants âgés de 3 à 12 ans se révélerait particulièrement utile pour les familles monoparentales.

Les titres-services permettent de limiter le travail au noir. Or, il existe aujourd'hui une organisation informelle au sein des familles qui travaillent avec des « nounous » sans assurance et sans protection sociale. Nous souhaitons donner un cadre à ce travail. Cela peut se faire par l'octroi de titres-services pour cette activité ou par des réformes visant à développer de nouveaux statuts flexibles et adaptés encourageant le développement de tels services, comme par exemple permettre aux parents de se regrouper pour engager une personne pour garder leurs enfants à leur domicile.

De plus, nous voulons élargir le droit d'utilisation des titres-services à certaines structures qui en sont aujourd'hui exclues, comme les copropriétés. Les habitants de ces dernières pourraient donc en faire usage afin d'entretenir et de nettoyer les parties communes de leur immeuble.

Enfin, nous souhaitons étudier l'extension du système de titres services à d'autres secteurs directement liés à l'aide et à la simplification de la vie quotidienne des personnes. Il faudra cependant prendre garde à ne pas créer une distorsion de concurrence envers des secteurs et entreprises existants.

Ces réformes et évolutions sont gagnantes pour tous : améliorer la situation de ceux qui travaillent, donner un travail rémunérateur et porteur de sens pour ceux qui apportent ces services et permettre à tous de contribuer à la soutenabilité de notre système de sécurité sociale.

Par ailleurs, il s'agit également d'améliorer les perspectives d'emploi au sein d'un secteur particulièrement touché par l'absentéisme en raison d'un taux élevé de maladies musculosquelettiques. Il s'agit dès lors, aussi, moyennement le suivi d'une formation, d'une perspective d'évolution pour des personnes actuellement actives dans le secteur des titres-services ménagers.

DEFI



Aucune référence vers le dispositif des titres-services ou le statut des aides-ménagères n'a été trouvé dans le programme de Défi.