

« Nos pensions, leurs réformes »

Répercussions sur les femmes

FEMMES :
TRAVAIL PRÉCAIRE
POUR UNE
VIE EN DE MISÈRE !
STOP !

fps

PENSIONS
À CE TRAIN-LÀ,
JE VAIS BIENTÔT DEVOIR
RETOURNER VIVRE
CHEZ MES PARENTS!



fps



Nos pensions, leurs réformes – FPS 2018

Anna Safuta et Eléonore Stultjens

Chargées d'études, Secrétariat général des FPS

eleonore.stultjens@solidaris.be

Image : Stéphanie Jassogne

Editrice responsable: Xénia Maszowez, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.

Tel : 02/515 04 01



Introduction	4
I. Les pensions, un pilier de la Sécurité Sociale	6
1. La Sécurité Sociale en Belgique.....	6
2. Le système belge des pensions.....	8
II. Les pensions, un enjeu sociétal féministe majeur	13
1. Nos pensions, impayables ?	13
2. Et les femmes dans tout ça ?	15
III. Sale temps pour les femmes sur le marché du travail	17
1. Répartition inégale du travail domestique	17
2. Écart salarial genré.....	18
2.1. <i>Réduction individuelle du temps de travail via le temps partiel</i>	18
2.2. <i>Interruptions de carrière</i>	21
2.3. <i>Ségrégation genrée du marché du travail</i>	22
IV. La réforme des pensions sous la loupe du genre	23
1. Récapitulatifs des réformes	24
2. L'âge légal de départ à la retraite à 67 ans	25
3. Aménagements de fin de carrière attaqués	28
4. Prise en compte de la pénibilité au travail	31
5. Démantèlement des périodes assimilées	36
5.1. <i>Chômage</i>	37
5.2. <i>Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)</i>	37
5.3. <i>Crédits-temps</i>	37
6. Allongement des crédits-temps consacrés au travail de sollicitude.....	40
7. Durcissement des conditions d'accès à la pension de survie	41
8. La suppression de l'unité de carrière	43



9.	Pensions à mi-temps.....	43
10.	Réduction de la cotisation de solidarité.....	46
11.	Disparition du plafond à 1672 euros.....	48
12.	Les « fausses bonnes mesures »	49
12.1.	<i>Le rachat des années d'études</i>	49
12.2.	<i>Augmentation de la pension minimum</i>	50
12.3.	<i>Partage des points de pension (ou « splitting »)</i>	51
12.4.	<i>Flexi-jobs</i>	52
13.	La lutte sociale et syndicale paie – exemple de la pension à points.....	52
 V. Le défi : soutenir le droit des femmes à une pension décente sans reproduire les inégalités existantes		54
1.	Individualisation des droits	54
1.1.	<i>Suppression du taux de ménage (à moyen terme)</i>	56
2.	Réinvestir le premier pilier.....	56
2.1.	<i>La doctrine des trois piliers de pension de la Banque mondiale</i>	56
2.2.	<i>Changer de cap : réinvestir la pension légale</i>	57
3.	Réduction collective du temps de travail.....	58
 Conclusion		60
 Références.....		62



Introduction

Pendant toute la durée de son mandat, le gouvernement Michel s'est attelé à une faramineuse réforme des pensions. Ces mesures éparses, touchant à un domaine d'une importance pourtant cruciale pour la population belge, ont été proposées et/ou votées avec une concertation sociale minimale, la parole des organisations de travailleuses/eurs n'étant pas écoutée. Résultats : recul de l'âge légal à la pension, durcissement d'accès à la pension anticipée, dévalorisation des périodes assimilées, pension à mi-temps, pension à points ou encore réduction de la cotisation de solidarité concourent à une logique d'économie financière ayant de lourdes conséquences sur le montant de nos pensions. Alors que les femmes pensionnées ont un risque de pauvreté actuellement plus élevé que les hommes, ces mesures vont davantage fragiliser et précariser ces dernières qui ne sont absolument pas prises en compte dans les réformes.

Environ 16% de pensionné-e-s en Belgique vivent sous le seuil de pauvreté. Ces personnes vivent donc avec moins de 1.115 euros net par mois alors que le séjour en maison de repos coûte en moyenne 1562 euros par mois. Deux tiers de ces personnes particulièrement fragiles sont des femmes. Beaucoup de femmes voient leur pension amputée, car elles ne remplissent pas les conditions légales de carrière (45 ans de carrière complète). Or, la carrière moyenne des femmes en Belgique est de 36,6 ans. En effet, la pension moyenne des femmes s'élève à 882 euros, contre 1181 euros pour les hommes, ce qui résulte en un écart de pension moyen entre hommes et femmes de 26%¹.

Comparativement à nos voisins, la différence entre nos salaires et la pension perçue est importante en Belgique. Il s'agit du taux de remplacement². Selon les données de l'OCDE pour 2016, le taux de remplacement est de 66% en Belgique, tandis qu'il est de 74,5% en France et de 88,4% au Luxembourg³.

La tendance actuelle en matière de réforme des systèmes de pensions à travers le monde est au renforcement du lien entre contributions versées et montants perçus⁴. Les réformes actuelles du système de pensions belge s'inscrivent dans cette tendance, décrites par le gouvernement actuel comme un renforcement du lien entre travail (professionnel rémunéré) et montant de la pension⁵.

¹ L'ensemble des chiffres ci-dessus provient du journal des pensions du front commun syndical (FGTB, CSC et CGSLB), « [Les pensions en question](#) », *Le Journal des Pensions*, 19 mars 2018.

² Il s'agit plus précisément du pourcentage du dernier salaire que conserve un-e travailleuse/eur lors de l'arrivée à la pension. En Belgique, à la pension, la/le travailleuse/eur conservera donc en moyenne 66% de son dernier salaire net.

³ OCDE, [Taux de remplacement nets des pensions \(indicateur\)](#), 2018.

⁴ MARIER Patrik, « Affirming, Transforming, or Neglecting Gender ? Conceptualizing Gender in the Pension Reform Process », *Social Politics*, 14/2, 2007, p. 182-211

⁵ ROSENFELDT Michel, « [Le démantèlement des pensions n'en finit pas...](#) », *Analyse du Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG)*, décembre 2017, p. 5.



Étant donné que le gouvernement Michel n'a pas effectué d'analyse d'impacts financier et social de ses réformes dans une dimension de genre, la présente étude analysera de façon critique les impacts des réformes des pensions du secteur privé sur la population féminine. Cette matière de prime abord complexe a été rendue simple et accessible pour toutes et tous, car il s'agit d'un sujet essentiel à comprendre et maîtriser pour pouvoir défendre notre droit à une retraite digne.

I. Les pensions, un pilier de la Sécurité Sociale

1. La Sécurité Sociale en Belgique

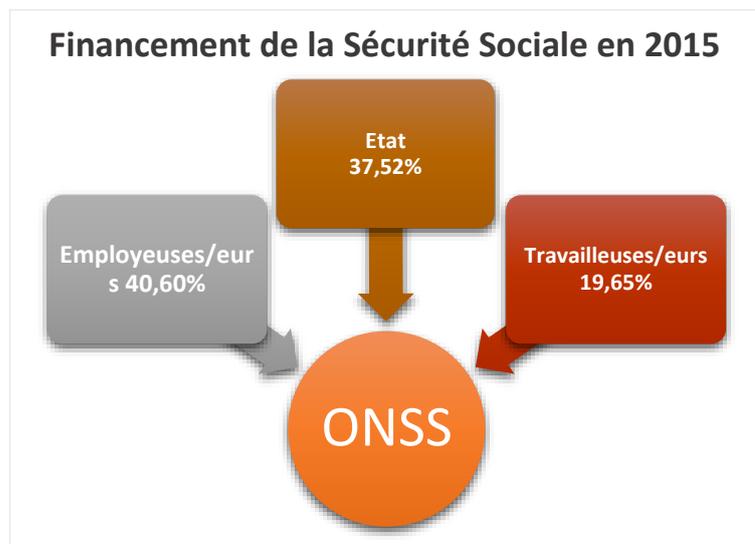
Avant de nous lancer plus en profondeur sur la question des pensions, il nous semble nécessaire de réexpliquer les bases de notre système de Sécurité Sociale⁶.

En Belgique, la Sécurité Sociale repose sur la solidarité. Cette solidarité est inter et intragénérationnelle. C'est-à-dire que les travailleuses/eurs actuel-le-s paient pour les besoins du moment et ne constituent pas, à travers leurs cotisations, une épargne pour leurs besoins futurs. Les personnes en bonne santé paient pour les malades, les hauts salaires pour les bas salaires, les travailleuses/eurs paient pour les pensions des retraité-e-s, pour les chômeuses/eurs. Et la solidarité veut que le jour où nous aurons besoin d'un soutien quelconque, la Sécurité Sociale nous permettra d'en bénéficier à notre tour. Le but du système n'est pas de faire du profit, mais bien d'assurer un revenu et un niveau de vie minimum à chaque citoyen-ne.

Comment la Sécurité Sociale est-elle financée ?

Les travailleuses/eurs mettent en commun une partie de leur salaire brut (ce sont les « cotisations ONSS » sur leur fiche de paie). On dit qu'ils cotisent. Cette cotisation représente 13% de leur salaire brut. Les employeuses/eurs paient tous les mois, pour chaque travailleuse/eur, une cotisation, en plus du salaire. Elle s'élève à environ 25% de la rémunération brute de la personne salariée. Enfin, l'État fédéral participe également au financement de la Sécurité Sociale par le versement de subventions et d'une partie des recettes TVA, du précompte mobilier et des accises sur le tabac.

L'ensemble de ces contributions est mis dans un pot commun : l'ONSS (Office National de Sécurité Sociale). Cet organisme central est chargé de la perception, de la gestion et de la répartition de tout cet argent. Le budget de la Sécurité Sociale s'élève à plus ou moins 100 milliards par an. Cet argent vient donc des travailleuses/eurs (19,65%), des employeuses/eurs (40,60%) et de l'État fédéral (37,52%)⁷ tel qu'indiqué sur le schéma suivant.

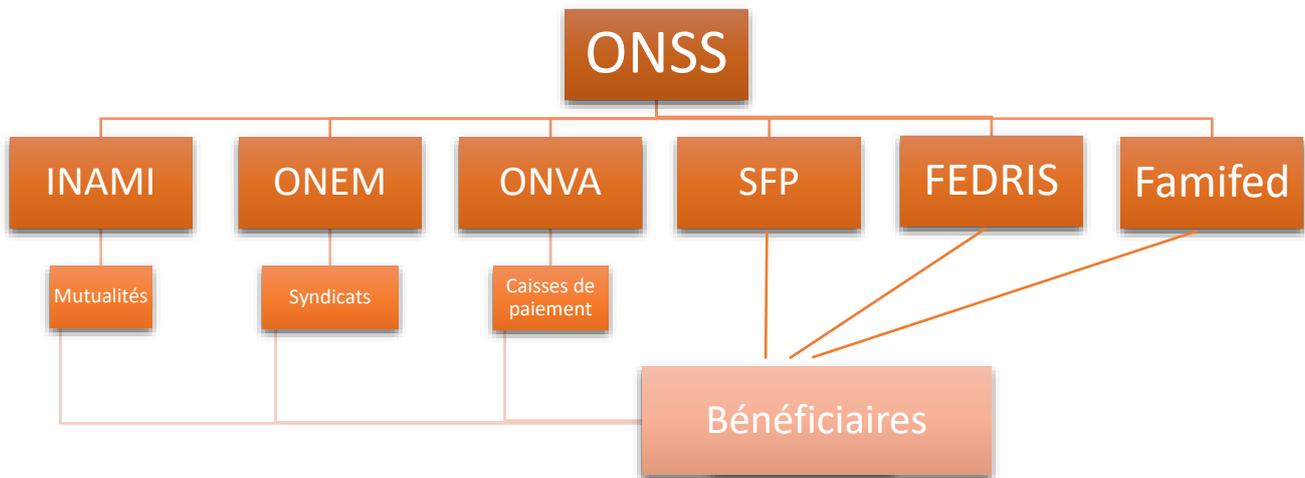


Source : SPF Sécurité Sociale

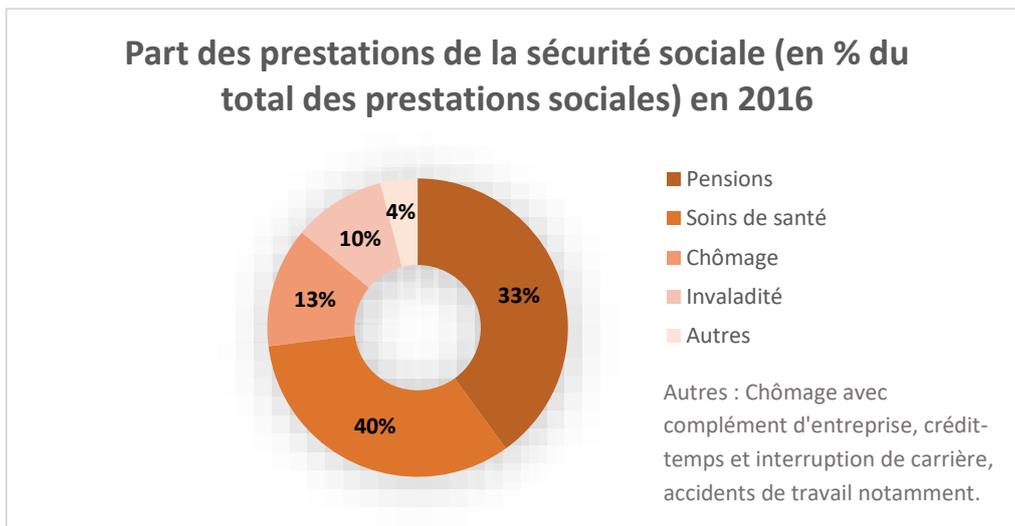
⁶ GILLET Julie, « [Individualisation des droits ? Quoi ? Comment ? Pourquoi ?](#) », *Analyse FPS*, 2016, p. 3-5.

⁷ NUYENS Christel et al., « [La protection sociale en Belgique : données SESPROS 2015](#) », *SPF Sécurité Sociale*, 2015, p. 8.

Cet argent est ensuite redistribué entre les six piliers de la Sécu. Ces piliers sont les différents « risques de la vie », les domaines dans lesquels l’ONSS intervient pour garantir un revenu aux citoyen-ne-s face aux aléas de la vie. Chaque pilier est géré par un organisme propre. Cela concerne la maladie et l’invalidité (INAMI - Institut National d'Assurance Maladie-Invalidité), le chômage (ONEM - Office National de l’Emploi), les vacances annuelles (ONVA - Office National des Vacances Annuelles), la pension (SFP – Service fédéral des Pensions)⁸, les maladies professionnelles et les accidents du travail (FEDRIS - Agence fédérale des risques professionnels)⁹, et aujourd’hui, pour certaines matières, les allocations familiales (Famifed - transférées aux entités régionales depuis la 6e réforme de l’État).



Tel qu’exposé dans le graphique ci-dessous, la part des dépenses de la Sécurité Sociale allouée aux pensions est de 40%¹⁰. En 2017, le système des pensions représentait 10,6% du PIB de la Belgique¹¹.



Source : ONSS, rapport annuel

⁸ Anciennement l’ONP, Office National des Pensions.

⁹ FEDRIS reprend les missions des deux agences FMP (Fonds des Maladies Professionnelles) et FAT (Fonds des Accidents du travail).

¹⁰ OFFICE NATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, [Financement des institutions de la Sécurité Sociale](#).

¹¹ COMITÉ D’ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT, [rapport annuel](#), Conseil Supérieur des finances, juillet 2018, p. 31.

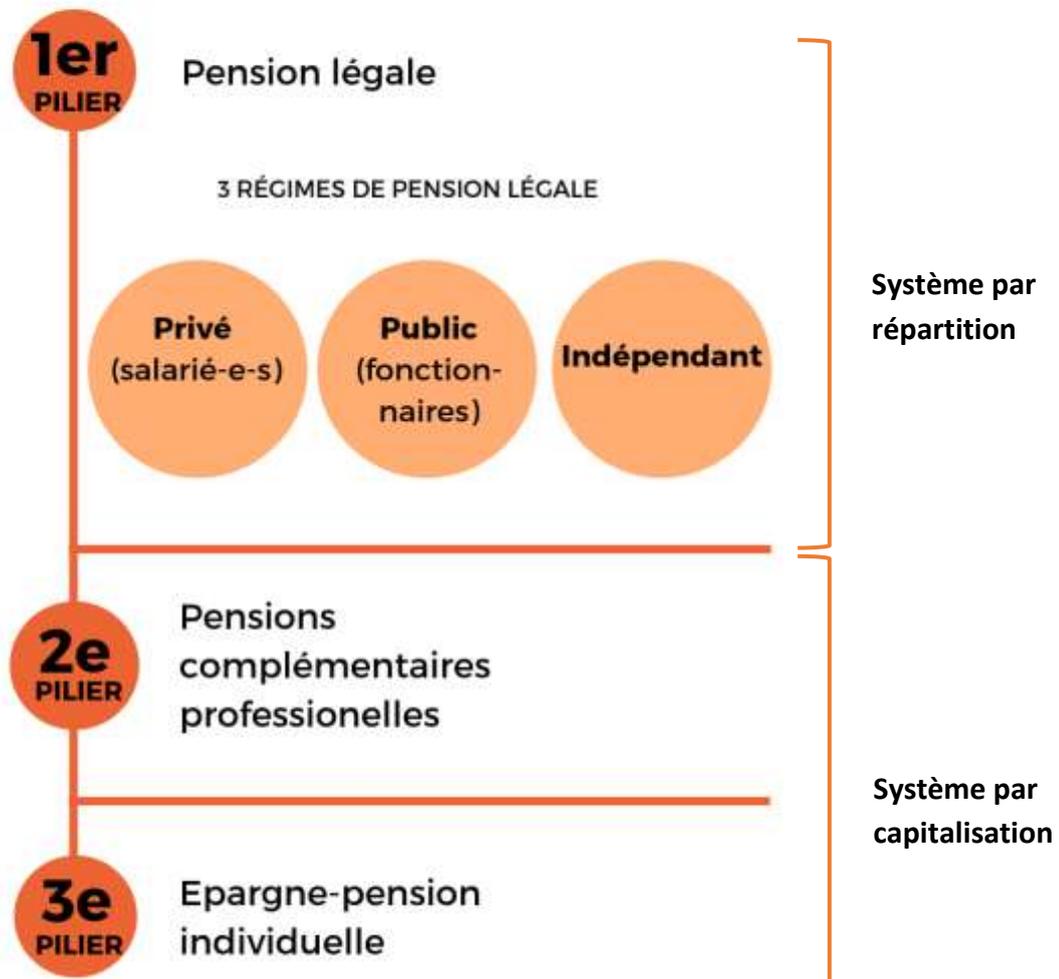
Notre système de Sécurité Sociale est le résultat d’une série de luttes, menées principalement par les ouvriers. En 1903, la première assurance sociale obligatoire voit le jour. Il s’agit d’une assurance contre les accidents du travail. L’assurance-pension, les congés payés et les allocations familiales suivront. Il faudra attendre la fin de la Seconde Guerre mondiale pour assister à la naissance de l’ancêtre de notre système de Sécurité Sociale actuel : l’arrêté du 28 décembre 1944 rend obligatoire l’assurance maladie-invalidité ainsi que l’assurance chômage et met en place l’ONSS.

Aujourd’hui, notre système de Sécurité Sociale est fortement critiqué, notamment par une droite néolibérale qui y voit la source de tous nos maux et prêche l’austérité et la réduction des dépenses publiques comme seules issues à la crise.

2. Le système belge des pensions

Le système de pensions belge est composé de **trois principaux régimes et de trois piliers**.

Les trois piliers et les trois régimes du système des pensions belges





Le premier pilier, la pension légale

La pension légale est le premier pilier du système des pensions en Belgique. Il s'agit de droits à la pension acquis dans le cadre d'une participation au marché du travail (de façon active ou en recherche d'emploi) et des cotisations à l'assurance sociale. La pension légale est le principal pilier de notre système de retraite, pilier qui devrait, dans une logique sociale, suffire pour garantir aux retraité-e-s une pension digne. L'affiliation à ce **premier pilier** est obligatoire pour tous les travailleuses/eurs salarié-e-s, indépendant-e-s et fonctionnaires. L'âge de départ à la retraite est de 65 ans (67 ans à partir de 2030) pour chaque citoyen-ne.

Il existe différentes formes de pensions légales au sein du premier pilier en fonction du statut des travailleuses/eurs. Il s'agit des **trois régimes de pensions** : le régime des travailleuses/eurs salarié-e-s du secteur privé (et les fonctionnaires contractuel-le-s), le régime des travailleuses/eurs du secteur public (auquel n'appartiennent que les fonctionnaires statutaires, pas contractuel-le-s) et les travailleuses/eurs indépendant-e-s. En effet, les salarié-e-s, les fonctionnaires et les indépendant-e-s ne sont pas soumis aux mêmes règles, notamment en ce qui concerne la constitution de droits et les montants minimums de pension. Le régime « fonctionnaires » est en moyenne plus avantageux que le régime « salarié-e-s », lui-même plus avantageux que le régime « indépendant-e-s ».

Le premier pilier est financé, proportionnellement au salaire, par les cotisations sociales payées par les employeuses/eurs et par les travailleuses/eurs ou par les indépendant-e-s elles/eux-mêmes. Les pensions du premier pilier ont un pourcentage de retenu équivalent aux salaires.

Les cotisations au premier pilier ne sont pas affectées aux pensions futures des cotisant-e-s, mais financent les retraites des pensionné-e-s actuel-le-s. C'est ce qu'on appelle un système de pensions *pay as you go*, de l'anglais « payez au fur et à mesure » ou encore un système par répartition. En effet, les cotisations payées par les personnes actives sont directement réparties entre chaque pensionné-e.

Pour ces trois régimes, le montant de la pension dépend de la durée de la carrière (c'est-à-dire du nombre d'années de cotisation) et des revenus (plafonnés). Une carrière professionnelle est considérée comme complète à partir de 45 ans de travail rémunéré.

Le montant de la pension perçu annuellement revient à l'ensemble des parts de pension constituées chaque année de la carrière professionnelle. La/le travailleuse/eur constitue donc chaque année une part de sa pension qui est calculée comme ci :

$$\frac{\text{Salaire annuel adapté à l'inflation} \times \text{situation familiale (taux ménage de 75\% ou taux isolé de 60\%)}}{45 \text{ (nombre d'années)}}$$

Une autre caractéristique des pensions légales réside dans la solidarité avec les personnes qui ont eu des périodes d'inactivité dans leur carrière professionnelle. Les individus peuvent en effet bénéficier de droits de pension sur base de « **périodes assimilées** » à des périodes d'activité professionnelle. Ainsi les périodes d'inactivité qui sont couvertes par une rémunération sont comptabilisés comme des journées de travail et « comptent » pour la pension. Il s'agit principalement de périodes de chômage (assimilées sans durée maximum jusqu'en 2011), de congés de maternité et parentaux (assimilées à raison de deux ans maximum), des vacances, des journées de grève reconnues par un syndicat et des périodes d'incapacité de travail (sous conditions). La condition pour bénéficier de droits de pension sur base de périodes assimilées est cependant d'avoir participé au marché du travail et ne pas en être sorti volontairement (sauf en ce qui concerne les congés de maternité et parentaux).

Le premier pilier donne également droit à des « **droits dérivés** ». Ce sont des droits dérivés de la participation de l'épouse/x au marché du travail. Ces droits dérivés bénéficient aux individus qui n'ont pas ou très peu de pension sur base de leur propre participation au marché du travail rémunéré, mais dont l'épouse/x a travaillé. Il peut s'agir d'une pension au **taux de ménage**, une **pension de survie** (pour les veuves et veufs) ou une **pension de divorce** (pour les divorcé-e-s). Les droits dérivés ne bénéficient qu'en cas de mariage, pas en cas de cohabitation légale ou de fait.

Avec le « taux ménage », si la/le partenaire de la/du travailleuse/eur marié-e pensionné-e n'a pas ou très peu travaillé, la pension est calculée sur base de 75% du salaire. Autrement, la pension est calculée sur base de 60% du salaire, il s'agit du taux isolé. Cette mesure du taux de ménage ne concerne quasiment que des hommes (plus de 99% des bénéficiaires).¹² Par exemple en 2018, 264.455 hommes mariés bénéficient d'une retraite au taux de ménage contre 1.829 femmes mariées¹³.

En cas de décès de la personne qui bénéficiait ou pouvait prétendre à une pension de retraite, la/le conjoint-e survivant-e peut obtenir une pension de survie¹⁴ ou une allocation de transition calculée sur base du revenu ou de la pension de celui-ci. 97% des personnes qui bénéficient uniquement d'une pension de survie sont des femmes¹⁵. Par la suite, le système de droits dérivés a été complété par des pensions de divorce (dans le régime des salarié-e-s et indépendant-e-s¹⁶). Dans ce cas, la/le conjoint-e peut cumuler sa propre pension avec une pension de divorce¹⁷ qui est calculée sur base de la carrière salariée de l'ex-conjoint-e.

¹² GILLET Julie, *op. cit.*

¹³ SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « [Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations](#) », 2018, p. 132-133.

¹⁴ Plus d'infos sur la pension de survie :

<http://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/survivorpension/Pages/default.aspx>

¹⁵ BERGHMAN Jos et al., « [Atlas des pensions 2010](#) », SPF Sécurité Sociale, 2010, p. 60.

¹⁶ « Le régime applicable à la fonction publique ne mentionne quant à lui qu'une 'pension de divorce en cas de décès', ce qui implique que tous les ancien.ne.s conjoint.e.s d'un.e fonctionnaire décédé.e ont droit à une pension de survie proportionnelle à la durée du mariage », COMMISSION DE RÉFORME DES PENSIONS 2020-2040, « Annexe 3.4 : La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales », *SPF Sécurité Sociale*, 2014, p. 8.

¹⁷ Des conditions d'accès et de cumul de pensions existent, voir pour plus d'infos :

<https://www.onprvp.fgov.be/FR/futur/calculate/family/divorce/Pages/default.aspx>



Selon Kusuto Naïto et Philippe Andrianne¹⁸, les pensions légales possèdent elles-mêmes quatre « piliers » qui sont comparables à des fonctions. La première est la fonction assurantielle : les pensions légales font office d'assurance sociale collective pour contrer un risque collectif. La deuxième fonction est redistributive : les pensions légales assurent une redistribution des richesses entre groupes sociaux. La troisième fonction est économique : les pensions légales sont réinvesties dans l'économie par les retraité-e-s à travers la consommation. Pour finir, la quatrième fonction est sociale, car les pensionné-e-s s'investissent socialement auprès d'activités sociales telles que le volontariat.

Le deuxième pilier, la pension complémentaire professionnelle

Les pensions du **deuxième pilier** sont instituées au niveau de l'entreprise, du secteur ou du groupe professionnel. Il s'agit d'un régime privé des pensions qui fonctionne par capitalisation, et non par répartition comme le premier pilier. Cette pension extralégale est organisée par l'employeuse/eur qui souscrit une assurance-groupe au profit des salarié-e-s. La prime pension est financée en partie par l'employeuse/eur et par la/le salarié-e à travers la retenue d'une partie de son salaire. Les cotisations versées sont, petit à petit mises, en réserve jusqu'au moment de bénéficier de la somme totale. La pension complémentaire ainsi constituée est versée soit sous forme de rente périodique, soit en une seule fois sous forme de capital au moment de la retraite ou du décès. Les cotisations du second pilier bénéficient d'avantages fiscaux (déduction des versements et taxation à un taux fixe et limité) et d'avantages sociaux (pas de cotisations sociales sur les versements effectués).

Le troisième pilier, l'épargne-pension individuelle

Le **troisième pilier** est constitué par l'épargne individuelle. Cela signifie que chaque citoyen-ne qui en a les moyens peut se constituer un complément de pension au sein du troisième pilier, par le biais de versements individuels. Ce pilier fonctionne par un système de capitalisation, de la même façon que le deuxième pilier. Il s'agit par exemple de l'assurance-vie ou de l'épargne-pension versée sur un compte en banque à hauteur de 960€ ou de 1230€, au choix. De même que l'assurance-groupe, les revenus du troisième pilier bénéficient également d'avantages fiscaux à travers une déduction fiscale. En 2016, 60% de la population active belge possédait un produit du troisième pilier dont les fonds d'épargne-pension pour 1,5 million de belges¹⁹.

En dehors de ces trois piliers, la **Garantie de revenus aux personnes âgées** (GRAPA) est une prestation octroyée par les pouvoirs publics aux personnes âgées d'au moins 65 ans dont les revenus sont trop faibles pour assurer leur subsistance.

¹⁸ NAÏTO Kusuto et ANDRIANNE Philippe, « [Quand on essaie d'assimiler les pensions légales à des produits financiers...](#) », *Analyse d'ENEO Focus*, mars 2018.

¹⁹ FEBELFIN, « [Les fonds d'épargne-pension et le nombre d'épargnants dans ce produit à des niveaux records](#) », 28/11/2016.



Les pensions, une affaire fédérale

Le système des pensions belge est une matière qui est gérée au niveau fédéral par le Ministre des Pensions. Cette fonction est actuellement occupée par Daniel Bacquelaine, membre du MR, parti libéral de droite. Il fait donc partie du gouvernement Michel, encore appelé la coalition suédoise, en référence au drapeau de Suède. En effet, il regroupe les partis libéraux (MR et Open VLD, bleu), le parti nationaliste flamand (N-VA, jaune) et le parti chrétien flamand (CD&V, rappelé par la croix). Lors de la législature précédente du gouvernement Di Rupo (composé du PS, CD&V, MR, SP.A, OpenVLD et CDH), le poste de Ministre fédéral belge des Pensions revenait à Alexandre De Croo (membre de l'OpenVLD).

II. Les pensions, un enjeu sociétal féministe majeur

1. Nos pensions, impayables ?

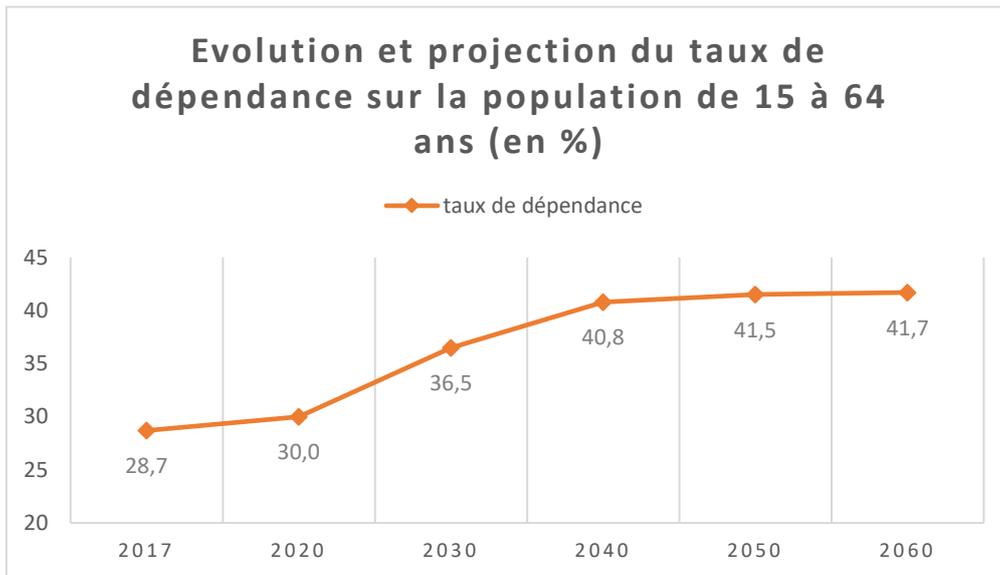
Les pensions font partie d'un lot de droits sociaux acquis et garantissent à toutes et à tous de pouvoir profiter de façon digne de sa retraite après une vie entière consacrée au travail. De même que la Sécurité Sociale dans son ensemble, il est primordial de conserver ces acquis sociaux. Et par conserver, il faut entendre préserver le système de pensions de façon à ce qu'il soit le plus favorable aux travailleuses/eurs à travers des améliorations positives de ces mécanismes.

Cependant dans le jeu des réformes, plusieurs tendances s'affrontent selon les gouvernements au pouvoir et leurs idéaux poursuivis. La tendance actuelle ne va pas vers plus de progressisme, mais vers une logique de rentabilité néolibérale. Les réformes actuelles du gouvernement Michel – entamées dès la législature Di Rupo par ailleurs – sont ancrées dans l'idée que les pensions seront bientôt impayables.

Cette crainte s'inscrit dans un contexte de vieillissement croissant de la population. Les pyramides des âges européennes sont en effet en train de connaître une modification de leur structure. Avec la baisse de la mortalité grâce aux progrès médicaux et à une natalité faible, la population ne se renouvelle pas et vieillit. Qui dit vieillissement, dit plus de personnes pensionnées que de personnes actives et dit, à terme, plus de dépenses liées au paiement des pensions. Par ailleurs, la politique libérale qui domine en Europe craint une inflation : moins de personnes sur le marché du travail, mènerait à une pression sur les salaires et à une augmentation généralisée des prix. Pour éviter cette situation et restreindre les dépenses sociales, une seule solution est chantée en chœur par les gouvernements européens : faire travailler la population âgée plus longtemps. Est-ce vraiment la seule piste envisageable ?

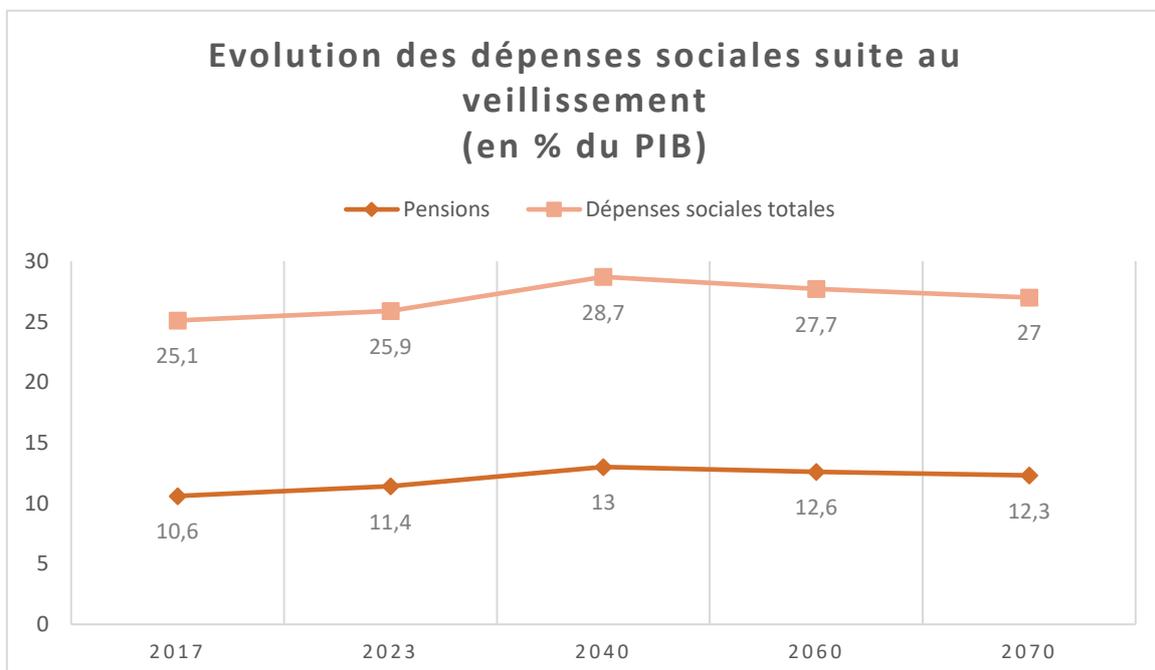
Certes le taux de dépendance des personnes âgées vis-à-vis des personnes en âge de travailler va augmenter progressivement de 28,7% à 41,7% de 2017 à 2060, tel que l'indique la courbe ci-dessous²⁰. Cela signifie qu'en 2060, il y aura 41 personnes âgées (de plus de 64 ans) pour 100 personnes actives (de 15 à 64 ans). La population va donc vieillir, mais les pensions seront-elles pour autant impayables ?

²⁰ SPF EMPLOI, « [Perspectives de la population 2017-2070 : Evolution et projection du taux de dépendance / Population de 15 à 64 ans](#) ». Chiffres issus de la Direction générale Statistique du Bureau fédéral du Plan.



Source : SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, 2018

Sur base de cette évolution démographique et de l'évolution économique entre autres, il est possible de calculer le coût des pensions. Les perspectives indiquent que la part du PIB accordée aux pensions va augmenter de 1,7% de 2017 à 2070. Le graphique suivant montre que la part du PIB accordée aux pensions passera donc de 10,6% en 2017 à 12,3% en 2070²¹. Cette augmentation représente 7 milliards d'euros supplémentaires nécessaires pour les pensions en 2060.



Source : Conseil Supérieur des Finances, 2018

²¹ Globalement, l'impact budgétaire du vieillissement sur l'ensemble de dépenses sociales s'élèverait à 1,9% du PIB entre 2017 à 2070, avec une augmentation des dépenses de pensions et de soins de santé et une réduction des dépenses de chômage et d'allocations familiales. Ces perspectives proviennent de la source suivante : COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT, *op. cit.*, p. 31.

Que représentent 7 milliards d'euros ? En octobre 2018 le gouvernement Michel a décidé d'acheter 34 avions de combat d'une valeur totale estimée à 3,6 milliards d'euros. Avec les coûts de fonctionnement, les chiffres liés à cet achat devraient s'élever à 15 milliards en 2070²². Selon le juge d'instruction, Michel Claise, la fraude fiscale en Belgique s'élève à 28 milliards d'euros par an (soit 6 à 7% du PIB brut)²³. Cela va de pair avec les 13 milliards de subsides aux entreprises par an²⁴. Ces quelques exemples montrent que faire porter le poids du vieillissement de la population aux travailleuses/eurs ne va pas de soi car des solutions pour un financement alternatif existent.

Ce discours alarmiste est également à nuancer au regard des investissements des pays voisins dans leur propre système de pension. Avec 10,9% du PIB lié à vieillesse, la Belgique est inférieure à la moyenne des 28 pays européens (11,09%), à ses voisins français (12,82%) et hollandais (11,12%), au Danemark (11,79%) ou encore à l'Italie (14,11%)²⁵. Toutes proportions gardées quant aux différents contextes nationaux, ces chiffres ont le mérite de montrer qu'il est possible d'augmenter les dépenses liées aux pensions sans pour autant plonger le pays dans un gouffre financier. Ainsi, selon Grégoire Comhaire, « si la réforme des pensions est présentée comme une nécessité économique, le dossier revêt tout de même une forte dimension idéologique »²⁶.

2. Et les femmes dans tout ça ?

Dans le système des pensions, les femmes sont particulièrement désavantagées. Elles pâtissent en effet davantage que les hommes d'un montant de pension faible qui les plonge dans une retraite précaire. À l'image de l'écart salarial entre femmes et hommes sur la marché du travail, les différences au niveau des montants de pension sont encore plus importantes : en moyenne, la pension des femmes s'élève à 882 euros, contre 1181 euros pour les hommes, ce qui constitue un écart de pension moyen entre hommes et femmes de 26%²⁷. Dans le régime des salarié-e-s, l'écart de pension est encore plus important : 1531 euros pour les hommes contre 918 euros pour les femmes ayant pris leur pension en 2016²⁸. Un montant bien en-deçà du seuil de risques de pauvreté.

Avec une politique globale relative aux pensions qui ne prend que très peu en compte la dimension de genre et les spécificités des situations des femmes, les réformes actuelles du système des pensions ne font pas exception. En effet, le Ministre des Pensions, Daniel Bacquelaine, s'est engagé à intégrer la dimension de genre uniquement dans « la modernisation de la dimension familiale des régimes

²² RTBF, « [Remplacement des F16 : le choix du gouvernement pour l'avion américain F35 serait imminent](#) », 22/10/2018.

²³ LE SOIR, « [La fraude fiscale une priorité du gouvernement? «Une escroquerie intellectuelle», selon le juge Claise](#) », 7/11/2017.

²⁴ FGTB, « 4 ans de gouvernement MR N-VAC D&V VLD », *Syndicats*, n°18, novembre 2018, p. 9.

²⁵ NUYENS Christel et al., *op. cit.*, p. 21.

²⁶ COMHAIRE Grégoire, « La réforme des pensions : un choix de société », *Alter Echos*, 467/10, 2018, p. 13.

²⁷ CSC, FGTB et CGSLB, « [Les pensions en question](#) », *Le Journal des Pensions*, 19 mars 2018, p. 2.

²⁸ Ces chiffres sur l'évolution des pensions mensuelle moyenne par régime, genre et année de prise de cours pour la période 2014 à 2016 proviennent du Service fédéral des Pensions.



de pension (partages des droits, droits dérivés, cohabitation légale) »²⁹ et non pas dans l'ensemble du volet pension.

Ainsi au lieu d'équilibrer les inégalités, ces réformes néolibérales tendent à les renforcer. En effet, la réforme globale des pensions entamée depuis 2011 par les gouvernements fédéraux successifs, loin de proposer des pistes pour remédier à cette situation, entend creuser davantage les inégalités. En tant que mouvement féministe, étudier et mettre en lumière les inégalités produites par les mesures gouvernementales prend tout son sens dans une mission d'émancipation des femmes et d'égalité entre les genres.

Dans la législature actuelle et les probables législatures à venir, une continuité néolibérale menace petit à petit le système des pensions, alors que les pensionné-e-s et les futur-e-s pensionné-e-s ont besoin de voir une amélioration. Avant de nous attarder sur les réformes en question et leur répercussion sur les femmes, il est indispensable de faire un petit tour d'horizon du marché du travail qui est à la source des inégalités femmes-hommes en matière de pensions.

²⁹ [Plan fédéral relatif à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* \(2015-2019\)](#), p. 5.

III. Sale temps pour les femmes sur le marché du travail

La plupart des inégalités femmes-hommes en matière de pension ont leur source dans la participation différenciée des femmes et des hommes au marché du travail rémunéré. Cela s'opère notamment à travers le travail à temps partiel, les carrières dites « discontinues » et la ségrégation genrée du marché du travail.

Ces inégalités ne résultent la plupart du temps pas de « choix » de la part des travailleuses, comme l'on tend parfois à nous le faire croire, mais bien des inégalités structurelles qui traversent encore aujourd'hui le marché de l'emploi en Belgique et du poids des stéréotypes qui pèsent sur les épaules des unes et des autres.

Les obstacles structurels à la pleine participation des femmes au marché du travail rémunéré sont nombreux³⁰ : les discriminations de genre qui interagissent, pour certaines, avec des discriminations liées à la couleur de peau ou à la religion (racisme structurel), la reproduction par le système scolaire des inégalités éducatives, sociales et de genre, l'accessibilité insuffisante des structures de garde des enfants et de soins aux personnes adultes dépendantes (notamment âgées et/ou en situation de handicap), etc.

1. Répartition inégale du travail domestique

Le mouvement féministe met en lumière au moins depuis les années 1970 au moins que les tâches effectuées de manière gratuite par les femmes dans la sphère domestique constituent un travail à part entière, appelé « travail domestique ». Ce constat est toujours d'actualité aujourd'hui. Les chiffres les plus récents montrent qu'en Wallonie, les femmes consacrent en moyenne 11 heures hebdomadaires de plus que les hommes au travail ménager, de soins et d'éducation aux enfants (26h17 pour les femmes contre 15h27 pour les hommes)³¹.

Bien que les hommes en Wallonie prestent en moyenne 7 heures de travail rémunéré par semaine en plus que les femmes, le surplus de travail domestique qu'elles effectuent résulte en une charge de travail totale plus importante que celles des hommes. En conséquence, les femmes ont environ 4 heures de repos et de loisirs en moins par semaine que les hommes. L'étude de l'IWEPS qui présente ces chiffres conclut que « les femmes ressentent significativement plus de contraintes temporelles que les hommes »³². Ces contraintes contribuent à la charge mentale des femmes³³, c'est-à-dire « le

³⁰ Voir analyse FPS : « [L'emploi, un choix ? Quelques exemples de cailloux dans les chaussures des travailleuses et travailleurs](#) »

³¹ O'DORCHAI Sile, « [Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : Photographie statistique. Cahier 2 : Le genre et l'emploi du temps en Wallonie](#) », *Rapport de l'IWEPS*, 2017, p. 7.

³² O'DORCHAI, *op. cit.*, p. 3.

³³ Voir analyse FPS : « [Aider n'est pas partager: La charge mentale des femmes en couple hétérosexuel](#) »

fait d'avoir en permanence dans un coin de la tête la préoccupation des tâches domestiques et éducatives, même dans les moments où on n'est pas dans leur exécution »³⁴.

Le partage inégal du travail (rémunéré et non-rémunéré, productif et de soins) entre hommes et femmes au sein de la société a pour conséquence que la parentalité est un poids beaucoup plus important pour la carrière professionnelle des femmes que celles des hommes. Par exemple, après une première naissance, la plupart des femmes réduisent temporairement ou durablement leur temps de travail et changent de poste ou d'employeuse/eur³⁵. Cela n'est pas sans conséquence sur les revenus et les pensions de retraite des femmes.

2. Écart salarial genré

Selon les derniers chiffres de l'Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes, l'écart salarial sur base annuelle (temps pleins et temps partiels confondus, donc) entre hommes et femmes en Belgique s'élève à 20,6%³⁶, ce qui se traduit par une pension moyenne des femmes nettement inférieure à la pension moyenne des hommes. Un déséquilibre qui se fait particulièrement sentir à l'âge de la pension, les retraitées courant cinq fois plus de risques de sombrer dans la pauvreté que les retraités³⁷.

2.1. Réduction individuelle du temps de travail via le temps partiel³⁸

Cet écart salarial est principalement dû à la division genrée du temps de travail. En effet, parmi les personnes travaillant à temps partiel, on retrouve principalement des femmes : 78,30%³⁹ des emplois à temps partiel sont occupés par celles-ci ; soit près d'une travailleuse sur deux concernée, contre à peine un homme sur dix.

En effet, près de 44% des femmes salariées en Belgique exercent leur activité professionnelle à temps partiel, contre seulement 11,13% des hommes⁴⁰. Le pourcentage de femmes de plus de 50 ans

³⁴ Cette définition provient de FATOUX François, ancien membre du Haut Conseil de l'égalité entre les hommes et les femmes français, cité par LECOQ Titiou, *Libérées ! Le combat féministe se gagne devant le panier de linge sale*, Paris, Fayard, 2017, p. 31.

³⁵ NEELS Karel et al., « [The effect of family formation on the build-up of pension rights among minority ethnic groups and native women in Belgium](#) », *Ageing & Society*, 2017, p. 2.

³⁶ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *Rapport annuel*, 2017, p. 98.

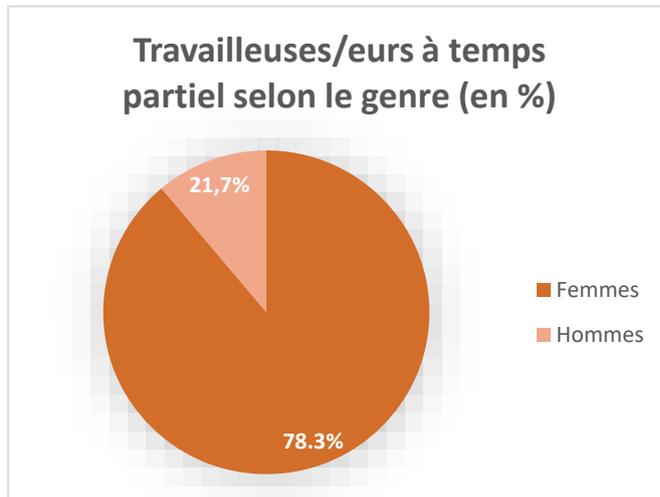
³⁷ VAN HOVE Hildegard et al., « [Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition](#) », *Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2011, p. 84.

³⁸ Voir analyse FPS : « [Sale temps \(partiel\) pour les femmes !](#) »

³⁹ EUROSTAT, Emploi à temps partiel et contrats à durée déterminée - données annuelles en date du 26/11/2018.

⁴⁰ STATBEL, [Le travail à temps partiel](#) en date du 05/11/2018.

employées à temps partiel atteint 51%, c'est-à-dire qu'une femme salariée sur deux dans cette tranche d'âge ne travaille pas à temps plein⁴¹.



Source : Eurostat, 2018

Le taux de travail à temps partiel a fortement augmenté en Belgique depuis le début des années 1990. De fait, aujourd'hui, un Belge sur quatre travaille à temps partiel, contre à peine un sur huit en 1992⁴². Au début des années 1980, les pouvoirs publics belges ont fortement encouragé le temps partiel, utilisé comme une mesure de lutte contre le chômage, en offrant une allocation complémentaire aux chômeuses et chômeurs acceptant un temps partiel, qui depuis a été supprimée.

Aujourd'hui, les contrats à temps partiels répondent rarement à une demande des travailleuses/eurs. Dans leur étude « La réduction du temps de travail ⁴³ », Gérard Valenduc et Patricia Vendramin mettent ainsi en évidence qu'à peine 10 % des temps partiels sont librement choisis, que 27,5 % sont dits « de compromis⁴⁴ », et que plus de 50 % sont des temps partiels contraints. Ces derniers sont contraints soit par l'organisation du travail (par exemple, en raison des horaires décalés et/ou de la pénibilité du travail dans certains secteurs, comme le nettoyage industriel ou la grande distribution), soit pour des raisons liées à l'insuffisance de services aux personnes (comme le fait, par exemple, de ne pas avoir pu trouver une solution de garde pour les enfants ou pour une personne âgée dépendante)⁴⁵.

À côté de ces temps partiels « plus ou moins choisis », il existe également de nombreux emplois où les temps partiels constituent la norme. Dans les secteurs fortement féminisés⁴⁶ comme la grande

⁴¹ VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, « [La redistribution collective du temps de travail](#) », *Étude de la Chaire Travail-Université pour la CSC*, 2017, p. 17.

⁴² FGTB, [Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion. Etat des lieux et alternatives](#), 2004.

⁴³ VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, « [La réduction du temps de travail](#) », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 26/2191-2192, 2013, p. 5-84.

⁴⁴ Gérard Valenduc et Patricia Vendramin parlent de temps partiels « de compromis » pour les situations intermédiaires, ni tout-à-fait contraintes, ni résultantes d'un libre choix. Par exemple, quand l'inégale répartition des charges familiales ou les différences de salaire au sein d'un ménage encouragent les femmes à se retirer partiellement du marché du travail.

⁴⁵ VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, *op. cit.*, 2017, p. 17.

⁴⁶ Secteurs et métiers dans lesquels les femmes représentent plus de 40% de l'effectif. Selon les chiffres de Statbel relatifs [au top 100 des professions en Belgique en 2017](#), ces métiers sont notamment: « Employés de bureau, fonctions générales, vendeurs en magasin, agents d'entretien dans les bureaux, les hôtels et autres établissements, aides de ménage à domicile, professeurs de cours généraux (enseignement secondaire), cadres infirmiers, instituteurs, enseignement primaire, aides-soignants en institution, éducateur de la petite enfance,



distribution, le nettoyage industriel, le service aux personnes, l'horeca ou les titres-services, le travail est organisé de manière quasiment exclusive sur le principe du temps partiel . Les travailleuses n'ont donc pas le choix, on ne leur offre pas d'autres postes que des temps partiels. Soit parce que le travail est coupé, organisé en shifts courts très tôt le matin ou très tard le soir, comme dans le nettoyage industriel, ou parce que la pénibilité du travail rend le temps plein impossible à long terme, comme c'est le cas dans les titres-services. Dans de nombreux métiers du secteur des services et des soins, pourtant non reconnus légalement comme pénibles, tels les aides-ménagères et familiales, les infirmières et les aides-soignantes...), le temps partiel est bien souvent le seul moyen de continuer à travailler face à des contraintes physiques ou émotionnelles impossibles à assumer à temps plein.

Les femmes qui travaillent dans ces secteurs faiblement rémunérés et dominés par le temps partiel « risquent au final d'avoir une pension en droits propres qui ne pèsera pas bien lourd même si elles travaillent »⁴⁷.

Par ailleurs, les motifs invoqués par les femmes et les hommes ne sont pas les mêmes : là où près de la moitié des femmes invoquent des raisons d'ordre familial pour recourir aux temps partiels, les hommes réduisent notamment leur temps de travail en fin de carrière, ou lors de la reprise d'une formation. Un constat qui s'explique par la persistance de stéréotypes de genre ; les tâches de soin et d'éducation restant encore généralement assignées aux femmes. Par conséquent, lorsque, dans un couple hétérosexuel, se décide le temps de travail des conjoints, c'est quasi systématiquement la femme qui diminue son temps de travail, par exemple parce qu'il n'y a pas de place en crèche disponible.

Ces réductions de temps de travail se répercutent négativement sur le salaire des femmes, mais également sur l'ensemble de leurs carrières. En effet, les conséquences négatives du travail à temps partiel ne se limitent pas au seul salaire. Travaillant moins, les femmes gagnent moins, mais elles accèdent également plus difficilement aux postes à responsabilités, restent cantonnées dans certains services, obtiennent moins de promotions, se voient moins souvent proposer des formations, participent moins à la vie de l'entreprise. On parle de « plafond de verre » pour ces travailleuses, qui peinent à faire reconnaître leurs compétences à leur juste valeur.

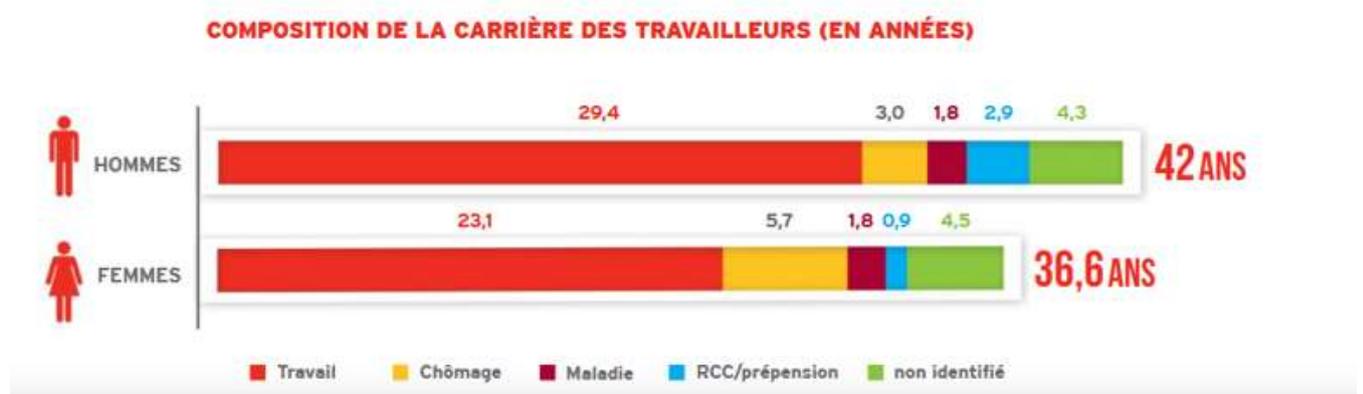
Donc, les femmes subissent à titre individuel les conséquences d'une division inégale du travail rémunéré et non rémunéré entre hommes et femmes au niveau sociétal.

secrétaires d'administration, aides de cuisine, réceptionnistes, enseignants en enseignement spécialisée, juristes, pharmaciens, psychologues, secrétaires médicales ».

⁴⁷ DE WANDELER Cécile, « [Individualisation des droits à la pension ou 'modernisation' de la dimension familiale ? Analyse des propositions actuelles](#) », *Analyse de Vie féminine*, novembre 2017, p. 3.

2.2. Interruptions de carrière

Une autre différence concourt à la plus grande précarité des femmes sur le marché du travail : la longueur de la carrière de travail. En effet, la carrière moyenne des femmes est de 36,6 ans contre 42 ans chez les hommes⁴⁸, comme le montre le graphique ci-dessous. Les femmes prennent en moyenne 5-6 ans de « pauses » cumulées sur l'ensemble de leur carrière. Ainsi, les périodes assimilées constituent 30 % de la carrière des hommes et 37 % de la carrière des femmes.



Source: Baromètre socio-économique de la FGTB 2017

Ces interruptions plus nombreuses et cette durée de carrière de facto plus courte sont également dues à la persistance de stéréotypes de genre, l'inégale répartition des tâches familiales et au manque de structures d'accueil pour les enfants. Globalement, les femmes sont rendues responsables du travail de sollicitude au sein des familles.

Le travail de sollicitude est défini par Fabienne Brugère comme suit : « [...] soulager la douleur d'un patient, éduquer des enfants, secourir un blessé, venir en aide à des populations confrontées à la détresse sociale, faire le ménage ou les courses. Pour toutes ces activités déportées vers les besoins d'autrui, l'utilisation du concept de « sollicitude » pour en rendre compte et les identifier permet d'unifier des pratiques qui mêlent le souci et le soin. »⁴⁹

C'est ainsi que parvenir à constituer une carrière complète de 45 ans est difficile pour beaucoup de femmes : seules 28% des employées ayant pris leur retraite en 2014 avaient une carrière complète (voir partie 4 : « La réforme des pensions sous la loupe genre »)⁵⁰.

⁴⁸ FGTB, [Baromètre socio-économique 2017](#), septembre 2017.

⁴⁹ BRUGÈRE Fabienne, « [La sollicitude et ses usages](#) », *Cités*, 40/ 4, 2009, p. 139-140.

⁵⁰ FGTB, Note pour information. Pension à mi-temps : une opportunité manquée, 2018.

2.3. Ségrégation genrée du marché du travail

Outre la surreprésentation des femmes dans les emplois à temps partiel, d'autres éléments contribuent à ces inégalités. Il existe une double ségrégation genrée du marché du travail. Tout d'abord une ségrégation horizontale entre les emplois dits masculins et les emplois dits féminins, c'est-à-dire une concentration des femmes dans des professions et des secteurs spécifiques. En effet, 60% des femmes travaillent dans quelques secteurs où les salaires sont plus bas: ceux des soins, de l'aide sociale et des services (tels que l'administration, la vente, l'enseignement et le nettoyage). Ces « emplois de femmes » sont par ailleurs moins bien payés parce qu'ils sont systématiquement sous-évalués et que le pouvoir de négociation y est plus faible que dans des secteurs à dominance masculine⁵¹.

Parallèlement, il existe une ségrégation verticale qui se joue au sein de la hiérarchie, c'est-à-dire que les femmes ont moins accès aux promotions, aux postes de direction mieux payés, etc. Cette ségrégation est reprise sous le terme de « plafond de verre ». Par exemple, Philippe Van Muylder explique que « [si] les travailleuses bruxelloises (52 %) sont plus nombreuses à avoir un diplôme supérieur que les hommes (42 %), leur promotion dans l'entreprise ne s'améliore pas et leur surqualification à l'embauche est plus importante. »⁵²

À la lumière de ces différents éléments, l'écart de 26% entre les pensions des femmes et celles des hommes est explicable par le mode de calcul de la pension qui est directement favorable aux hommes. Puisque que le calcul prend en compte le nombre d'années de carrière, qui sont moins nombreuses pour les femmes, le salaire perçu, qui est également plus faible pour les femmes ainsi qu'un taux de remplacement peu élevé, le montant des pensions de la population féminine est également plus faible.

⁵¹ FGTB, « Les secteurs et les métiers "féminins" moins payés que la moyenne nationale », *Syndicats*, n°18, novembre 2018, p. 6.

⁵² VAN MUYLDER Philippe, « [Femmes : toujours des inégalités](#) », *Collectif Solidarité Contre l'Exclusion*, n°53, mars/avril 2006, p. 20.

IV. La réforme des pensions sous la loupe du genre

Depuis 2011, les gouvernements fédéraux successifs travaillent à une réforme globale du système des pensions. Pour ce faire, l'ancien Ministre des pensions Alexander De Croo s'est doté d'une « Commission de réforme des pensions 2020-2040 » composée d'expert-e-s académiques et chargée de discuter des scénarios possibles en matière de réformes à appliquer pour l'horizon 2020. L'un des objectifs de cette commission, également adopté par le gouvernement Michel actuel, est d'équilibrer les trois piliers (pension légale, pension complémentaire et pension individuelle), en passant par un renforcement des pensions du second pilier, au détriment du premier pilier.

Alors que les gouvernements successifs martèlent que les pensions seront impayables, ce qui est inexact comme nous l'avons vu, ils ont décidé de limiter la hausse des cotisations sociales des travailleuses/eurs, réduit les cotisations des employeuses/eurs au nom de la compétitivité des entreprises belges, mais également procédé à l'exonération des cotisations des employeuses/eurs (via les voitures de société ou la cotisation du second pilier). Ces assurances groupes bénéficient, en effet, d'avantages fiscaux à travers la déduction de leurs rendements et une taxation faible du capital de pension du second pilier à hauteur de 10,99% alors que la pension légale est taxée de la même façon que les revenus du travail⁵³.

Les employeuses/eurs payeront ainsi moins d'impôts et verseront moins de cotisations sociales. Comme ce second pilier volontaire est surtout mis en œuvre dans des secteurs dominés par les hommes et inaccessibles dans bon nombre de secteurs où les femmes sont surreprésentées (tel que le non-marchand occupé à 84%⁵⁴ de femmes), le renforcement de ce pilier ne fera qu'accroître l'écart entre les revenus de pension des femmes et des hommes.

Avant de voir que des alternatives à ces choix politiques existent, parcourons d'abord les différentes mesures qui composent la réforme globale des pensions belges. Ces réformes développées et adoptées au compte-goutte font payer le coût du vieillissement de la population aux travailleuses/eurs. Elles s'attaquent soit au temps de carrière soit aux revenus comptabilisés pour déterminer le montant de la pension légale.

⁵³ VISEUR Jean-Jacques, « [Nos pensions : trois piliers, trois régimes](#) », *Analyse d'ENÉO Focus*, juin 2017.

⁵⁴ La catégorie du non-marchand comprend les métiers liés aux soins, à l'enseignement et à l'action sociale. Il s'agit d'un chiffre calculé sur base des données de Statbel sur [les professions en Belgique en fonction du sexe en 2017](#).

1. Récapitulatifs des réformes

Difficiles de s’y retrouver parmi le saucissonnage de la réforme des pensions qui s’est opérée depuis le gouvernement Di Rupo et s’est intensifiée sous le gouvernement Michel sans pour autant être terminée. En effet, certains volets de la réforme ont déjà été votés, à des périodes différentes, et d’autres sont toujours en cours de discussion.

Avant de rentrer en détail dans l’analyse des réformes, voici un récapitulatif de celles-ci (au niveau du régime des salarié-e-s uniquement). Ces réformes ont été annoncées dès le 10 octobre 2014 à travers l’accord de gouvernement⁵⁵.

Les réformes majeures déjà adoptées:

- Allongement de l’âge de la retraite à 67 ans
Adopté le 10 août 2015
- Durcissement des conditions d’accès à la pension anticipée
Adopté le 10 août 2015
- Durcissement des conditions d’accès à la pension de survie
Adopté le 10 août 2015
- Dévalorisation des périodes assimilées dans le calcul de la pension
Adoptée le 19 décembre 2017
- Suppression de l’unité de carrière
Adoptée le 5 décembre 2017
- Disparition du plafond à 1672 euros

Les réformes en cours (au stade de projet):

- Reconnaissance de la pénibilité du travail
- La pension partielle
- Réduction de la cotisation de solidarité

Les réformes en pause (espérées pour la législature suivante) :

- La pension à points

⁵⁵ [Accord de gouvernement](#), 10 octobre 2014, p. 28 – 42.

2. L'âge légal de départ à la retraite à 67 ans

Mesure

Le gouvernement a relevé l'âge légal de la pension, qui est actuellement de 65 ans, à 66 ans à partir de 2025 et 67 ans en 2030. Ce fut l'une des premières mesures entreprises dans l'optique de financer les pensions dans un contexte de vieillissement de la population – mesure qui n'a par ailleurs été annoncée dans aucun des programmes électoraux des partis au pouvoir. Au lieu d'augmenter les recettes sociales pour soutenir les pensions à venir, le gouvernement poursuit dans sa logique de réduction des dépenses sociales, et ce en faisant travailler la population plus longtemps. Et pour ce faire, le Premier Ministre et le Ministre des Pensions ont un argument qui leur paraît imparable : l'augmentation de l'espérance de vie.

Impact sur les femmes

La durée d'une carrière complète a été fixée à 45 ans, alors même que la tendance actuelle est à l'allongement de la durée d'études et à la multiplication des contrats précaires courts en début de parcours professionnel⁵⁶. La Belgique impose des conditions restrictives pour pouvoir bénéficier d'une pension complète. Si on n'a pas travaillé 45 ans (en tenant compte, jusqu'à présent, des périodes assimilées), « on ne bénéficie pas d'une pension complète, mais d'une pension calculée sur base du nombre d'années travaillées ». Ainsi, la pension d'un-e travailleuse/eur qui a travaillé pendant 40 ans sera équivalente à 40/45^{èmes}⁵⁷.

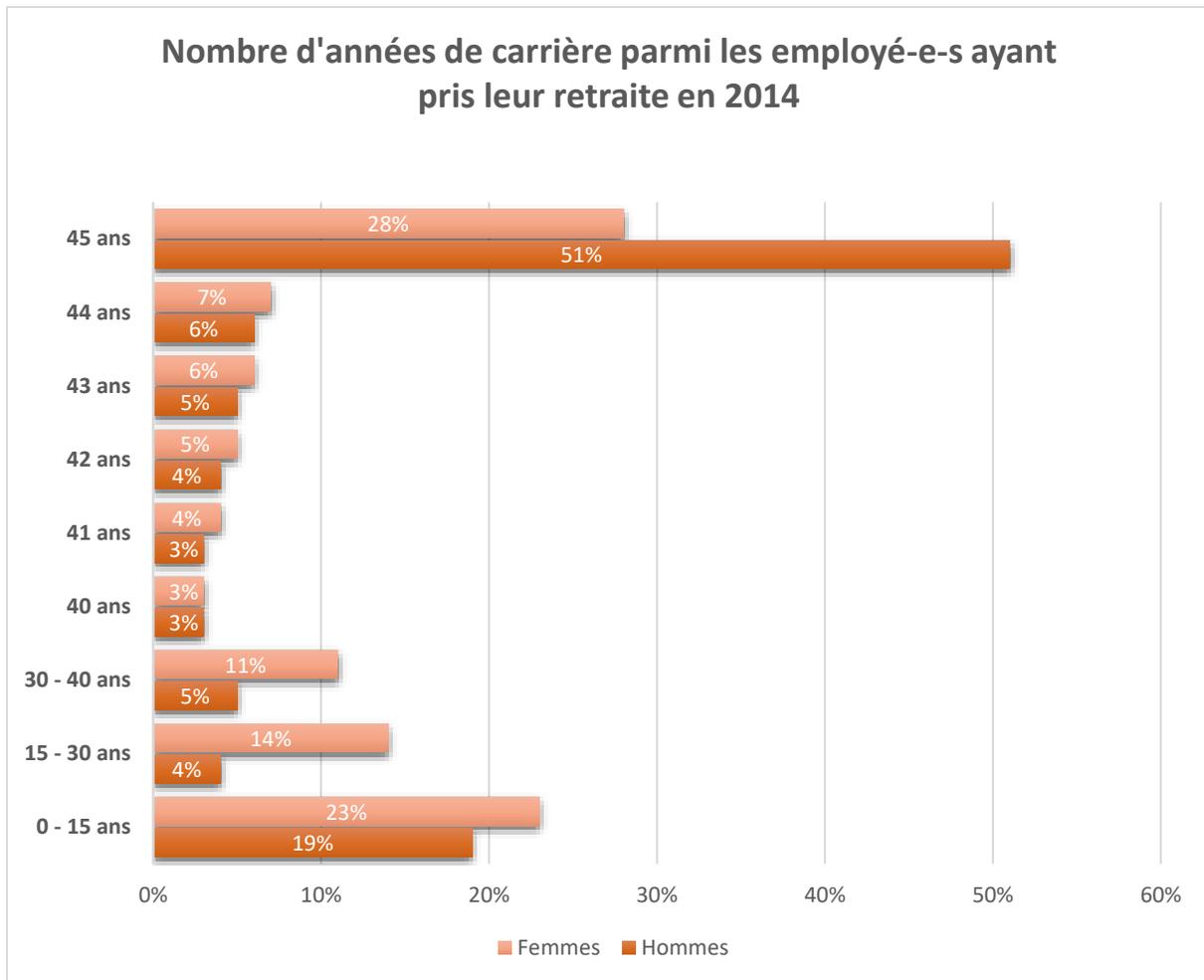
La difficulté de travailler une carrière dite « complète » de 45 ans, surtout pour les femmes, est l'une des raisons principales qui expliquent que le montant mensuel moyen de pension en Belgique est inférieur au seuil de pauvreté. Parvenir à constituer une carrière complète de 45 ans (comme le veut la réforme) est difficile pour beaucoup de femmes, dont la carrière moyenne est de 36,6 ans (contre 42,2 ans pour les hommes)⁵⁸. En effet, le graphique ci-dessous montre qu'en 2014, seulement 28%⁵⁹ des femmes ayant pris leur retraite remplissent cette condition de carrière complète.

⁵⁶ VISEUR Jean-Jacques, *op. cit.*

⁵⁷ ROSENFELDT Michel, « [Pensions : lourdes attaques sur les périodes assimilées](#) », *Analyse du Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG)*, décembre 2016, p. 4.

⁵⁸ FGTB, [Baromètre socio-économique 2017](#), *op. cit.*, p. 61.

⁵⁹ Il s'agit d'un chiffre issu d'une note pour information de la FGTB de 2018 intitulée « Pension à mi-temps : une opportunité manquée ».



Source : FGTB, 2018

Grâce à l'amélioration des conditions de vie ces 50 dernières années impulsées par la Sécurité Sociale, la réduction des inégalités, l'amélioration de soins de santé, l'espérance de vie de la population a, en effet, augmenté. Cependant, cet indicateur n'est pas suffisant et cache des disparités importantes. Il est plus pertinent de regarder la qualité de ces années vécues, c'est-à-dire, l'espérance de vie en bonne santé⁶⁰. En Belgique, celle-ci est de 64 ans en moyenne (64 ans pour les femmes et 64,4 ans pour les hommes) et donc inférieure au nouvel âge de départ à la pension de 67 ans.

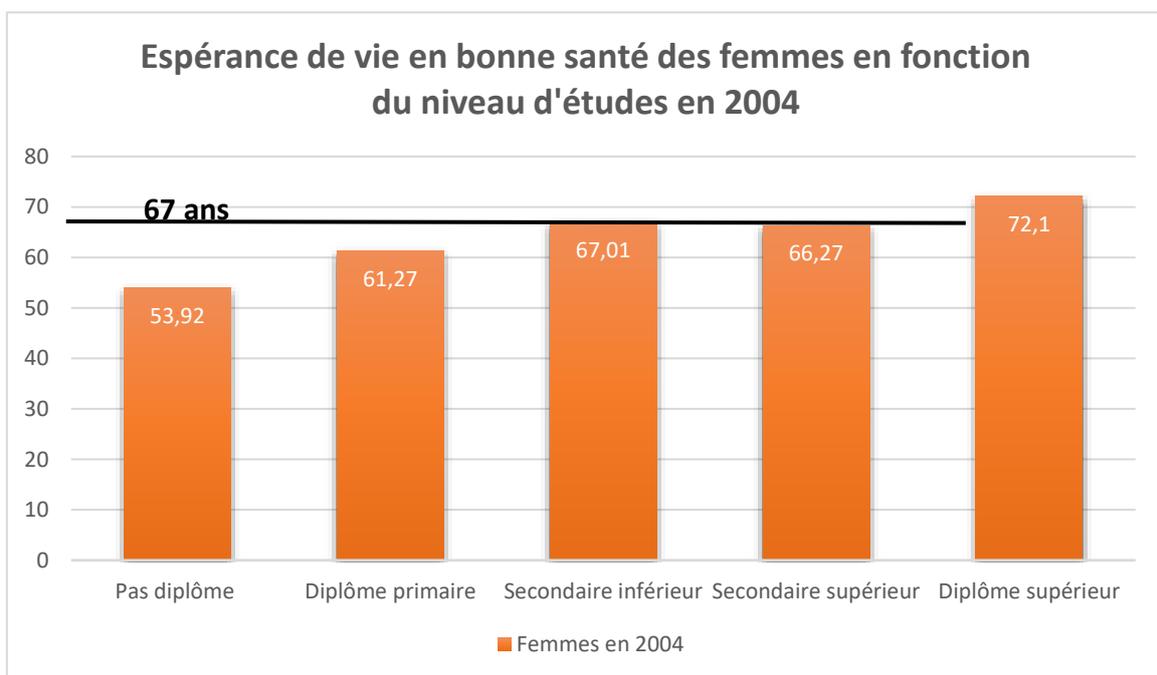
L'espérance de vie en bonne santé des femmes est donc légèrement plus faible que celle des hommes alors qu'elles ont une espérance de vie à la naissance plus élevée : environ 83 ans pour les femmes et 79 ans pour les hommes⁶¹. Cette moins bonne santé est notamment due au fait que les femmes sont actives toute leur vie à travers le travail non rémunéré en plus du travail rémunéré, pour certaines.

⁶⁰ Il s'agit de la moyenne du nombre d'années qu'une personne peut s'attendre à vivre dans un état de santé déterminé, si les modèles actuels de décès et de morbidité restent d'application.

⁶¹ STATBEL, [Tables de mortalité et espérance de vie. L'espérance de vie progresse très légèrement en 2017.](#)

Cela est également à mettre en relation avec la nature du travail rémunéré qu’elles exercent tel que des temps partiels dans des secteurs plus précaire et plus pénible.

Mais l’espérance de vie en bonne santé varie aussi fortement en fonction du type de travail et du diplôme d’une personne, comme le montre le graphique ci-dessous. Par exemple, une femme de 25 ans qui n’a pas de diplôme peut s’attendre à vivre encore 28 ans en bonne santé contre 47 ans pour une femme ayant un diplôme supérieur⁶². D’un point de vue économique, une population vieillissante en mauvaise santé, en plus de générer des coûts de retraite, génère également plus de coûts de soins de santé qu’une population vieillissante en bonne santé. Les inégalités sociales de santé doivent être prises en compte par les réformes des pensions.



Source: Van Oyen et al., 2011

L’espérance de vie en bonne santé varie également considérablement en fonction du métier exercé par la/le travailleuse/eur. Les personnes occupant un emploi demandant moins de qualifications vivent moins longtemps en bonne santé. L’aspect pénible non reconnu de certains types de travail, dans les secteurs féminisés notamment, doit également intervenir dans la réflexion de changement.

De plus, augmenter l’âge de départ à la retraite semble paradoxale étant donné l’important chômage des jeunes (18% en 2018⁶³) et selon, Kim De Witte, relever l’âge de la pension va augmenter le chômage des jeunes, car les emplois ne seront pas libérés plus tôt pour ces derniers⁶⁴.

⁶² La période de référence des espérances de vie mentionnées est 2004. VAN OYEN Hemran et al., [Les inégalités sociales en santé en Belgique](#), Academie Press, 2011, p 35.

⁶³ STATBEL, [Emploi et chômage](#), 2018.

⁶⁴ DE WITTE Kim, « [Travailler plus longtemps accroît le chômage des jeunes](#) », *Service d’études du PTB*.



Revendications

Les revendications portées par les Femmes Prévoyantes Socialistes en termes de pensions dans cette étude sont alignées sur celles d'acteurs de terrain, à savoir : le front commun syndical (CSC, FGTB et CGSLB), le Conseil de l'Égalité entre Hommes et Femmes et le Réseau Solidaris, dont en particulier l'association Espace Seniors.

- ▶ Respecter le droit au repos des travailleuses/eurs ;
- ▶ Restaurer l'âge légal du départ à la pension à 65 ans en favorisant des mesures d'allègement de l'emploi en fin de carrière ;
- ▶ Encourager une solidarité sociale entre aîné-e-s et jeunes sur le marché du travail ;
- ▶ Engager une réforme qui prenne en compte les disparités : les inégalités d'espérance de vie en bonne santé, les disparités de pénibilité au travail et les inégalités de genre.

3. Aménagements de fin de carrière attaqués

Mesure

Comme nous l'avons vu, l'âge de départ à la pension sera de 67 ans en 2030. Mais il est cependant possible de s'arrêter plus tôt à condition d'avoir presté un certain nombre d'années de carrière, ce qui occasionne, par ailleurs, une diminution du montant de la pension. Ces conditions d'âge et de nombre d'années de carrière pour avoir droit à une pension anticipée ont été durcies progressivement, de sorte qu'il est devenu plus difficile d'y accéder.

Fixé à 60 ans l'âge de la retraite anticipée en 2012, le gouvernement Di Rupo l'a relevé progressivement à 62 ans en 2016. Ensuite, le gouvernement Michel a poursuivi le processus en rendant la retraite anticipée accessible à 63 ans moyennant 42 années de carrière professionnelle, à partir de 2019. À titre comparatif, les conditions avant 2013 étaient de 60 ans pour 35 années de carrière. Pour les carrières longues, les conditions d'accès seront les suivantes en 2019 : 60 ans pour 44 années de carrière professionnelle ou 61 ans pour 43 années de carrière professionnelle.

Le tableau suivant présente l'augmentation graduelle des conditions d'accès à la pension anticipée :

Année	Condition normale		Condition pour les carrières longues		
	Âge de départ	Carrière	Âge de départ à 60 ans	Âge de départ à 61 ans	
2012	60 ans	35 années			
2013	60,5 ans	38 années	40 années		Réforme Di Rupo
2014	61 ans	39 années	40 années		
2015	61,5 ans	40 années	41 années		
2016	62 ans	42 années	42 années	41 années	
2017	62,5 ans	41 années	43 années	42 années	Réforme Michel
2018	63 ans	41 années	43 années	42 années	
2019	63 ans	42 années	44 années	43 années	

Source : Service fédéral des Pensions, 2018

Impact sur les femmes

Cette mesure a un effet direct négatif sur toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui sont usés par leur emploi et nécessitent un départ plus tôt en retraite. En effet, entre 2012 et 2019, la possibilité de partir avant l'âge l'égal de la pension nécessite 7 années de carrière supplémentaires à prester.

Le durcissement de ces conditions est d'autant plus contraignant pour les femmes dont la carrière moyenne oscille autour de 36,6 ans⁶⁵. Elles devront, en effet, prester 42 années de carrière pour pouvoir partir à l'âge de 63 ans. En 2014, 46% des employées ayant pris leur retraite avaient une carrière d'une telle durée⁶⁶. Ainsi la plupart des femmes n'auront pas accès à la pension anticipée et devront travailler jusque 67 ans.

⁶⁵ FGTB, *Baromètre socio-économique 2017*, op. cit., p. 61.

⁶⁶ FGTB, Note pour information, op. cit.



Par ailleurs, le gouvernement Michel a également relevé l'âge d'accès aux crédits-temps de fin de carrière. Si une convention collective de travail avait été conclue à cet effet dans le secteur de la/ du travailleur/euse, la personne pouvait réduire ses prestations de travail à partir de 55 ans. Cet aménagement de fin de carrière permettait de passer à un 4/5^e ou à un mi-temps (le salaire à temps-partiel étant complété d'une allocation de l'ONEM). Avant 2012, l'accès à ce dispositif était possible à 50 ans. Le gouvernement Di Rupo a augmenté l'âge à 55 ans en instaurant certains régimes dérogatoires. Avec le gouvernement Michel, l'âge d'accès à ce crédit-temps est passé à 60 ans et les régimes dérogatoires ont été supprimés.

D'une part, le gouvernement augmente l'âge auquel les travailleuses et les travailleurs peuvent arrêter de travailler et prendre leur pension et en même temps il les empêche d'effectuer une transition en douceur. Adapter leur charge de travail en fin de carrière ne sera plus possible à partir du 1^{er} janvier 2019 pour les personnes de moins de 60 ans.

Or, sur plus de 100 000 travailleuses/eurs (secteurs privé et public confondu) ayant un crédit-temps de fin de carrière actuellement, trois quart d'entre eux (77 000 personnes) ont moins de 60 ans⁶⁷. Cette mesure va donc pénaliser une grande partie des personnes qui ressentaient le besoin d'aménager leur carrière. Encore une mesure qui rentre dans la logique de mettre les travailleuses et les travailleurs au travail plus longtemps.

Revendications

- ▶ Favoriser des aménagements de fin de carrière, notamment en restituant le crédit-temps de fin de carrière à 55 ans ;
- ▶ Déterminer une pension anticipée à 62 ans après 40 ans de carrière (35 ans de carrières seraient également envisageables au regard de la carrière moyenne des femmes qui est de 36,6 ans) ;
- ▶ Permettre un droit à la pension anticipée à 60 ans après 35 ans de travail pénible ou 40 ans de carrière avec 20 ans de travail pénible.

⁶⁷ VAN DUCK Gaston, « [Le gouvernement supprime les crédits-temps de fin de carrière avant 60 ans](#) », PTB, 8/08/2018.

4. Prise en compte de la pénibilité au travail

Mesure

Dans un contexte d'inégalités sociales de santé, étendre la durée de la carrière professionnelle avant de pouvoir accéder à la pension est problématique en soi, mais ça l'est d'autant plus dans le cas de métiers impliquant des travaux pénibles⁶⁸. Ces travaux sont considérés comme trop pénibles pour être effectués à partir d'un certain âge. Le gouvernement a promis d'accompagner la réforme des pensions de droits à un départ anticipé pour cause de pénibilité. Afin de s'entendre sur les critères de pénibilité et de se positionner sur le projet du gouvernement, les partenaires sociaux (organisations syndicats et patronales), au sein du Conseil National du Travail, étaient en négociation jusqu'en novembre 2018⁶⁹.

Les quatre critères de pénibilités définis par le projet du Ministre Bacquelaine sont les suivants :

1. Les contraintes physiques
2. L'organisation du travail (dont le travail de nuit et les changements d'horaire fréquents)
3. Les risques de sécurité
4. Une charge mentale ou émotionnelle

⁶⁸ Nous utiliserons le terme de « travaux pénibles » préconisé par le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes à la place de « métiers pénibles » car les métiers (d'infirmière par exemple) ne sont pas pénibles en soi. Il s'agit de certaines activités et tâches exercées dans le cadre de ces emplois qui sont pénibles (telles que le travail de nuit ou la surpopulation hospitalière dans le cadre du métier d'infirmière).

CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n°149 ... », *op. cit.*

⁶⁹ Selon le communiqué de la FGTB, syndicat présent à la table des négociations au sein du Conseil National du Travail, les organisations patronales ont rejeté les propositions des organisations syndicales visant à rendre opérationnel les 4 critères de pénibilité. Un rejet qui est décrit par le syndicat comme un refus « d'envisager la reconnaissance de la pénibilité ». Suite à cela, le Ministre Daniel Bacquelaine a annoncé, le 16 novembre 2018, avoir désigné deux conciliateurs, Paul Soete (Président du Comité de gestion de l'Office national de Sécurité Sociale) et Etienne de Callataÿ (économiste, membre du Conseil Académique des pensions et Président de la Société royale d'Économie politique de Belgique) afin de poursuivre les négociations entre les partenaires sociaux sur la liste des fonctions pénibles du secteur privé. Leur rapport est attendu début du mois de décembre 2018. Pour plus d'informations voir : « [Pénibilité au travail : une "mauvaise pièce" dont les travailleurs ressortent perdants](#) » et « [Pénibilité : le Gouvernement désigne Paul Soete et Etienne de Callataÿ comme conciliateurs](#) ».



Source: CSC, FGTB et CGSLB ; Avis de tempête sur les métiers lourds, 2018

Sur base de ces critères, le gouvernement souhaite établir une grille qui permettrait de créer un coefficient de pénibilité. Il s'agirait de quantifier le caractère pénible d'un travail. Plus un travail comporte de caractères de pénibilité, plus le coefficient sera élevé et plus tôt la/le travailleuse/eur aura accès au départ anticipé⁷⁰. Dans l'enseignement, un-e institutrice/eur en maternelle aurait par exemple un coefficient plus élevé que celui d'un-e institutrice/eur en primaire.

En plus de cette compensation permettant de partir plus tôt, le gouvernement a proposé un bonus de pension supplémentaire pour les travailleuses/eurs effectuant des travaux pénibles qui souhaitent continuer à travailler plus longtemps malgré la charge que cela occasionne sur leur santé. Une mesure que la FGTB, la CSC et la CGSLB expliquent ainsi : « avec ce projet, le travailleur devra négocier le prix de sa santé pour bénéficier d'une pension plus élevée »⁷¹ et la FGTB la compare à « un bonus pour mourir plus tôt »⁷².

Dans le secteur public, les travaux pénibles sont associés, sans surprise à des métiers tels que cheminot-e-s, policier-e-s, militaires et pompier-e-s. Si l'accord est signé en ce qui concerne le secteur public, le secteur privé est toujours en cours de débat.

Impact sur les femmes

S'attaquer au chantier des travaux pénibles est important pour rendre compte de façon juste de la charge de travail. Mais les mesures choisies pour y faire face ne sont pas sans conséquence pour les travailleuses/eurs. Dans ce cas, le gouvernement permettrait le départ anticipé à condition que la/le

⁷⁰ Plus précisément selon la FGTB, « Si la fonction répond à ces critères, il en résulte un « gain de carrière » de 5% (1 critère), 10% (2 critères) ou 15% (3 ou 4 critères). Concrètement, cela signifie que la durée de carrière requise pour la pension anticipée est raccourcie de 5%, 10% ou 15%. » Pour plus d'informations voir : « [Métiers pénibles : Les travailleurs méritent mieux!](#) ».

⁷¹ CSC, FGTB et CGSLB, « [Avis de tempête sur les métiers lourds](#) », *Le Journal des Pensions*, p. 4.

⁷² FGTB, « [Métiers pénibles : Les travailleurs méritent mieux!](#) ».

travailleuse/eur ait occupé sa fonction pénible pendant les 10 dernières années de sa carrière professionnelle. Cette mesure ne profitera donc pas au plus grand nombre des personnes concernées par des travaux pénibles. En effet, les travailleuses/eurs ayant eu une jeune carrière professionnelle ont souvent commencé par des métiers à caractère pénible. Ceux-ci ne seront donc pas pris en compte. De la même façon, les personnes qui ont quitté leur fonction dans les dernières années de leur carrière pour atténuer la pénibilité ne pourront pas bénéficier de ce départ anticipé⁷³.

Le débat sur les travaux pénibles a jusqu'à présent exclusivement tourné autour des situations professionnelles vécues majoritairement par les hommes. Cela est notamment dû au fait que les discussions se cristallisent autour de l'espérance de vie des travailleuses/eurs. Comme nous l'avons vu précédemment, les hommes ont une espérance de vie plus courte que les femmes (79 contre 83 ans), d'où le fait que le projet du gouvernement s'intéresse à la pénibilité du travail occupé principalement par des hommes⁷⁴. Or, si l'indicateur de référence était plutôt l'espérance de vie en bonne santé (à savoir, environ 64 ans pour les femmes et les hommes), cela permettrait davantage de rendre égalitaire la réflexion en matière de reconnaissance de la pénibilité dans le cadre des pensions.

Le dernier critère de pénibilité, de nature mentale ou émotionnelle, doit être, selon les employeuses/eurs, uniquement pris en compte s'il est associé à un autre critère de la liste. C'est un critère aggravant⁷⁵. Or, il s'agit entre autres d'une facette à part entière de la pénibilité au travail. D'autant que les femmes sont surreprésentées dans les catégories de métiers à charge émotionnelle et mentale lourde⁷⁶.

La pénibilité des métiers « féminisés » est trop peu reconnue. Il s'agit des institutrices maternelles et primaires, des accueillantes d'enfants, des puéricultrices, des techniciennes de surface, des titres-services, des aides familiales, des aides-soignantes ou encore des caissières. Or, comme le souligne la FGTB, la CSC et la CGSLB, ces fonctions occasionnent « du stress et autres charges psychosociales comme la violence et le harcèlement sur le lieu de travail qui peuvent causer des dommages physiques et mentaux »⁷⁷ ainsi que des burnouts, des troubles musculosquelettiques et d'autres maladies professionnelles. Il est donc prioritaire de redéfinir le cadre de définition de la pénibilité en prenant en compte le genre.

Le Rapport de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique⁷⁸ expose plusieurs indicateurs de qualité du travail qui diffèrent selon le genre. Ces indicateurs de qualité du travail ont un impact sur la santé des travailleuses/eurs, mais également sur le caractère soutenable de leurs métiers sur le long terme,

⁷³ COMHAIRE Grégoire, *op. cit.*

⁷⁴ Il s'agit, notamment, « des conducteurs de poids lourds et de camions, des charpentiers en bois et menuisiers du bâtiment, des mécaniciens et réparateurs de machines agricoles et industrielles, des agents de sécurité et des agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'horticulture et des pépinières ». Ces secteurs majoritairement occupés par des hommes sont répertoriés par Statbel ([top 100 des professions en Belgique en 2017](#)).

⁷⁵ CSC, FGTB et CGSLB, « [Les pensions en question](#) », *op. cit.*

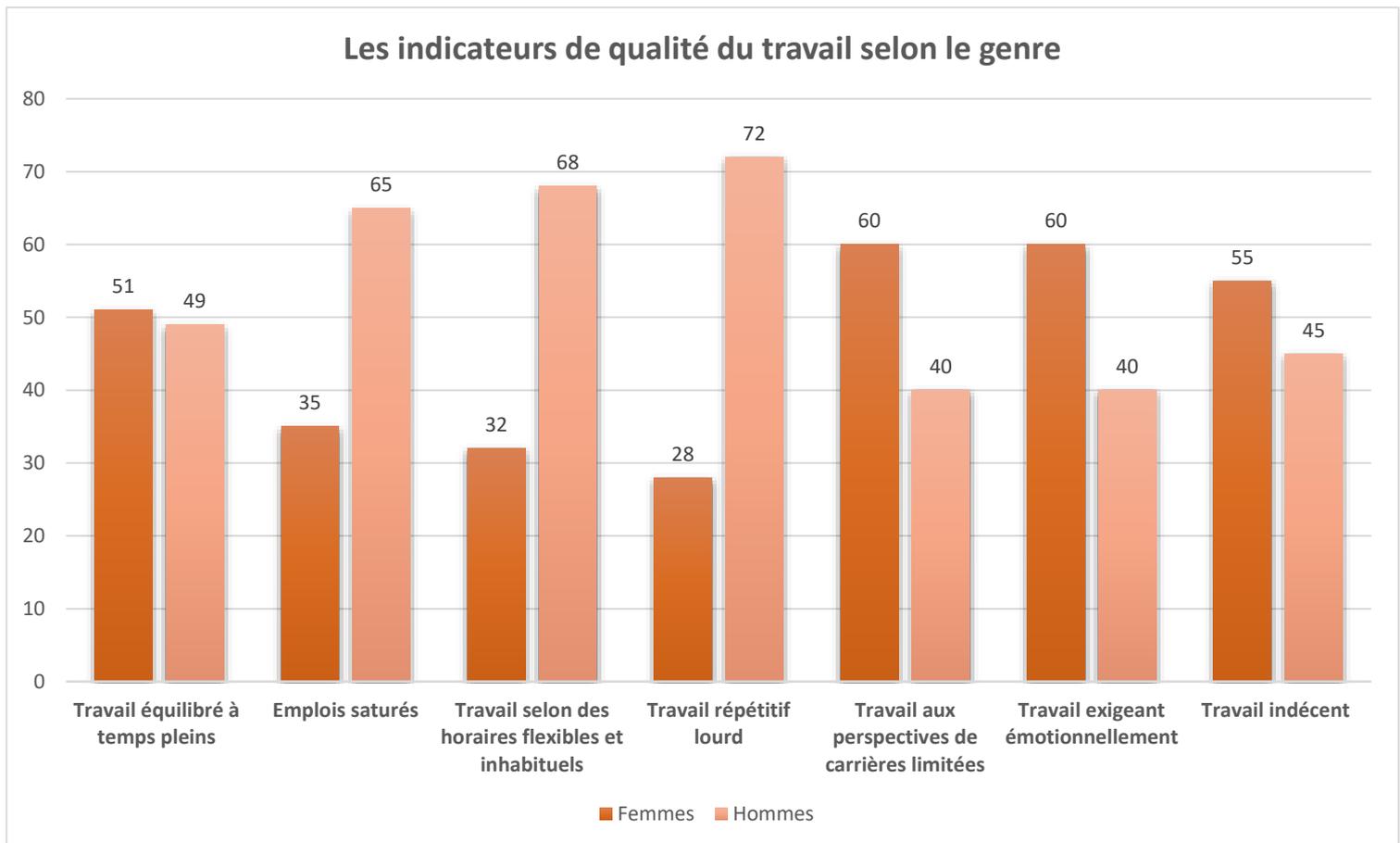
⁷⁶ VANDENBRANDE Tom et al., [Qualité du travail et de l'emploi en Belgique](#), Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et HIVA-KUL, version traduite, février 2013.

⁷⁷ CSC, FGTB et CGSLB, « [Avis de tempête sur les métiers lourds](#) », *op. cit.*, p. 4.

⁷⁸ VANDENBRANDE Tom et al., *op. cit.*

c'est-à-dire qu'il est plus difficile pour les travailleuses et travailleurs d'accomplir une carrière complète de 45 ans⁷⁹.

Le tableau suivant qui reprend les indicateurs de qualité du travail montre que les hommes sont davantage confrontés à des tâches répétitives lourdes et à des horaires de travail flexibles et inhabituels. Dans la liste du projet de pénibilité, ces aspects sont couverts par les deux premiers critères de pénibilité : les contraintes physiques et l'organisation du travail. À l'inverse, les femmes sont plus souvent confrontées à un travail exigeant émotionnellement, critère qui n'est pas reconnu à part entière par le projet. La liste de critères de pénibilité bénéficie donc davantage aux hommes qu'aux femmes.



Source : Rapport de la qualité du travail et de l'emploi en Belgique, 2013

Les organisations patronales, présentes à la table des discussions concernant la mise en œuvre des critères de pénibilités, estiment que la charge psychosociale doit être uniquement reconnue « pour les travailleurs confrontés » de manière régulière à la mort d'enfants » ou à « des conditions de mort

⁷⁹ CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n°149 ... », *op. cit.*

horrible »⁸⁰. Une vision bien restrictive de la dimension mentale et émotionnelle des emplois qui témoignent d'une déconnexion avec les réalités du monde du travail.

Cette déconnexion, il est indispensable de la combler à travers une étude approfondie des conditions de travail des métiers « féminisés », des facteurs de pénibilité (dont les facteurs psychosociaux) et leur influence sur la qualité du travail et sur la santé des travailleuses.

Selon le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes : « dans certains cas, l'acceptation d'un emploi à temps partiel est déjà le résultat masqué inhérent à une importante pénibilité du travail (infirmières, enseignants prestant dans plusieurs écoles, employées du nettoyage, caissières et autres employées du commerce ...) »⁸¹. Or, le fait de réduire leur temps de travail réduit leur possibilité d'atteindre une carrière complète et pénalise donc ces travailleuses qui souhaitent échapper à la pénibilité. Il est donc nécessaire d'effectuer une étude genrée et se « poser la question de la « faisabilité » à temps plein d'un tel métier pendant 45 ans »⁸², souligne le Conseil.

Ce projet de prise en compte de la pénibilité pour le départ à la pension anticipée possède encore d'autres irrégularités, comme l'a souligné l'avis du Conseil d'Etat le 31 octobre 2018⁸³. La principale critique est relative au caractère discriminatoire que risque d'avoir ce projet s'il est adopté tel quel. Tout d'abord, la limite de l'enveloppe budgétaire allouée au volet pénibilité ne permettra pas de tenir compte de la multiplicité et de la diversité des travaux pénibles, au risque que certains emplois pénibles ne soient pas reconnus comme tels. La FGTB, estime par ailleurs que déterminer une limite budgétaire avant toute concrétisation du projet revient à cadenasser une reconnaissance effective de la pénibilité⁸⁴.

Ensuite, étant donné que le critère relatif à la nature émotionnelle et mentale est uniquement pris en compte comme un critère aggravant et non comme un critère à part entière, les personnes qui répondent à ce critère dans leur travail ne seront pas soumises à la même égalité de traitement.

De plus, le Conseil d'État souligne également que la responsabilité des employeuses/eurs imposant des travaux pénibles n'est pas prise en compte. En effet, le fait de proposer uniquement des mesures compensatoires pour la/le travailleuse/eur (partir plus tôt à la retraite) permet « trop facilement aux entreprises de se désintéresser de l'amélioration des conditions de travail »⁸⁵, à travers la mise en place de mesures de prévention contre les travaux pénibles qui sont évitables, souligne le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes. Il s'agit donc d'un projet qui vise à agir sur les symptômes et non les causes de la pénibilité.

⁸⁰ Propos tels que décrits par la FGTB dans l'article suivant « [Pénibilité au travail : une "mauvaise pièce" dont les travailleurs ressortent perdants](#) ».

⁸¹ CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n°149 ... », *op. cit.*

⁸² *Ibid.*

⁸³ L'Echo, « [Le Conseil d'Etat tacle le projet « pénibilité » de Daniel Bacquelaine](#) », 31 octobre 2018.

⁸⁴ FGTB, « [Pénibilité au travail : une "mauvaise pièce" dont les travailleurs ressortent perdants](#) ».

⁸⁵ CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n°149 ... », *op. cit.*

Par ailleurs, les syndicats⁸⁶ ont calculé le coût qu'aurait cette mesure sur le montant des salaires des travailleuses et des travailleurs. Un départ anticipé pour métier pénible engendrerait une perte mensuelle allant de 56 euros pour les pensions minimums à 353 euros pour les pensions les plus élevées. Au lieu de valoriser les personnes effectuant des travaux pénibles qui ont un impact sur leur santé, le gouvernement les pénalise à travers une diminution de leur revenu de retraite.

Revendications

- ▶ Redéfinir le cadre de définition de la pénibilité en prenant en compte le genre ;
- ▶ Prendre en compte la charge émotionnelle et psychosociale comme un critère de pénibilité à part entière ;
- ▶ Valoriser et récompenser les personnes qui ont commencé à travailler tôt ;
- ▶ Ne pas sanctionner par une perte de pension les personnes parties plus tôt à la pension pour cause de pénibilité ;
- ▶ Veiller à l'égalité de traitement dans la définition des critères de pénibilité ;
- ▶ De façon générale, établir plus de justice sociale en faveur des travailleuses/eurs peu qualifié-e-s, surreprésenté-e-s dans les métiers pénibles et susceptibles de jouir d'une période de retraite plus courte.

5. Démantèlement des périodes assimilées

Mesure

Une période assimilée est une période où la/le travailleuse/eur ne travaille pas, mais qui est prise en compte dans le calcul de sa pension légale. Il s'agit donc d'une période assimilée à une période de travail. Lors du calcul du montant de sa pension légale, on fait « comme si » la personne avait été active professionnellement pendant cette période et qu'elle avait gagné un salaire brut dont le montant est celui du dernier salaire perçu avant cette période (ou du premier salaire brut gagné juste après cette période si la/le travailleuse/eur n'a pas travaillé avant la période assimilée)⁸⁷.

Pour rappel, les périodes assimilées sont principalement des périodes de congé maternité, de chômage, de régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension conventionnelle), de maladie ou d'invalidité, des crédits-temps motivés ou des périodes de grève.

Le gouvernement actuel prévoit de rendre les périodes assimilées moins avantageuses en modifiant les règles de l'assimilation : certaines de ces périodes⁸⁸ ne seront plus assimilées sur base du dernier

⁸⁶ CSC, FGTB et CGSLB, « [Avis de tempête sur les métiers lourds](#) », *op. cit.*, p. 3.

⁸⁷ ROSENFELDT Michel, *op. cit.*, 2016, p. 2.

⁸⁸ Notamment les années de chômage en 2^{ème} période, c'est-à-dire après un an de chômage.



salaire de la/du travailleuse/eur (salaire réel), mais sur base d'un salaire fictif. Cette rémunération minimum garantie est de 24 730,99 €⁸⁹ brut par an, ce qui est nettement moins avantageux pour les personnes dont le salaire dépasse ce montant.

Pour le moment, cette mesure concerne les périodes de chômages de plus d'un an (sauf exception de l'âge), le RCC et les crédits-temps de fins de carrière de 55 à 60 ans (depuis 2015). De plus, certaines périodes d'inactivités ne sont déjà plus du tout perçues comme des périodes assimilées.

5.1. *Chômage*

Au niveau du chômage, la première période de chômage (c'est-à-dire les 12 premiers mois de chômage) est assimilée sur base de la dernière rémunération réellement perçue par la/le travailleuse/eur. Avant 2018, la deuxième période de chômage (entre 1 et 3 ans de chômage) était également assimilée à la rémunération réelle. Or, le gouvernement Michel a décidé d'assimiler cette deuxième période au salaire fictif (24 730,99 €). Depuis 2012 déjà, la troisième période de chômage (au-delà de 4 ans de chômage) a également été assimilée au salaire fictif par le gouvernement fédéral précédent.

5.2. *Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC)*

Le régime de chômage avec complément d'entreprise est également soumis à une réduction de l'assimilation. Ce régime aussi appelé RCC ou ex-prépension entre en compte lorsqu'une travailleuse ou un travailleur cesse son activité professionnelle dans le cadre d'une convention collective de travail tout en recevant des allocations de chômage de l'ONEM et une prime de l'employeuse/eur. Sauf exception, ces périodes sont dorénavant assimilées à la rémunération fictive.

5.3. *Crédits-temps*

Le crédit-temps est un système de réduction du temps de travail permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les travailleuses/eurs du secteur privé. Ce système est divisé selon deux types : les crédits-temps avec et sans motif.

Dans le cadre d'un crédits-temps avec motif, certaines périodes pendant lesquelles une personne ne travaille pas sont également calculées sur base de la rémunération fictive.

Les crédits-temps sans motif⁹⁰ permettent un aménagement du temps de travail en fonction d'autres projets de vie tels que des études, voyages, projets personnels ou projets familiaux qui ne se retrouvent pas dans la liste des crédits-temps avec motifs. Il s'agit de périodes que l'individu peut prendre et qui vont au-delà de motifs tels que la garde d'enfants ou l'accompagnement de membres

⁸⁹ Rémunération minimum garantie en vigueur le 01/09/2018.

⁹⁰ Un crédit-temps à temps plein, à mi-temps ou d'1/5 temps sans motif pourra toujours être obtenu chez l'employeuse/eur pendant une période maximale de 12 mois équivalent temps plein sans allocations. Pour plus d'informations : <https://www.onem.be/fr/modification-de-la-reglementation-du-credit-temps>.

malades de sa famille. Ces responsabilités incombant généralement aux femmes, les crédits-temps sans motif auraient pu permettre aux femmes de prendre du temps pour leur projet exclusivement personnel tout en bénéficiant d'une allocation d'interruption de l'ONEM.

Or, depuis le 1er janvier 2015⁹¹, les crédits-temps sans motif ne permettent plus l'accès à des allocations et ne sont plus intégrés comme des périodes assimilables pour le calcul de la pension. Les crédits-temps sans motif ne pourront donc plus compter dans les années de carrière, qui sont d'ailleurs déjà faibles pour les femmes (36,6 ans en moyenne).

En 2017, le crédit-temps sans motif était pris en grande partie par les femmes (70% contre environ 30 % par les hommes)⁹². Sans surprise, depuis 2015, suite à la suppression des allocations et de l'assimilation, le nombre de personnes faisant recours à ce type de crédit-temps diminue. Les personnes qui continuent néanmoins d'avoir recours à un crédit-temps sans motif sans allocation sont également en majorité des femmes : 65% contre 35% d'hommes. Selon l'IEFH, « au vu du nombre d'utilisateurs et de la répartition des hommes et des femmes, il semblerait pourtant qu'il [le crédit-temps sans motif] réponde à un besoin en matière de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. »⁹³

Impact sur les femmes

Cette réforme va surtout désavantager les femmes, qui ont davantage recours à ces périodes assimilées. En effet, les périodes assimilées constituent 37% des journées ouvrant un droit à la pension pour les salariées récemment retraitées (contre 30% de celles des salariés hommes)⁹⁴. Selon Hans Peeters et Guy Van Camp, 27% des pensionnées soumises au régime des salarié-e-s ont une carrière composée à plus de 50% de périodes assimilées⁹⁵. L'analyse de la composition de la carrière moyenne des hommes et des femmes en Belgique montre que, parmi le total des périodes assimilées, les femmes cumulent 5,5 ans de périodes de chômage (contre 3,4 pour les hommes), alors que les hommes cumulent plus d'années de prépension (3,2 ans contre 1 an pour les femmes)⁹⁶.

Pour les travailleuses et travailleurs ayant effectué une période de chômage de plus d'un an, leur pension se voit diminuée. Cela aura de grandes répercussions étant donné que 42% des périodes assimilées dans les carrières des femmes sont des périodes de chômage⁹⁷. La carrière entrant en compte pour le calcul des pensions sera donc diminuée. Selon la CNE, le changement de règles d'assimilation des périodes de chômage pourrait occasionner une perte de revenu de pension de 20

⁹¹ Avec le gouvernement Di Rupo, le crédit-temps sans motif n'était déjà plus assimilé dans le calcul de la pension pour une période d'une année depuis 2012.

⁹² INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, [Etude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière](#), 2018, p. 13.

⁹³ *Ibid.*, p. 14.

⁹⁴ PEETERS Hans et VAN CAMP Guy, [Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension: Etat des lieux](#), Bureau fédéral du Plan, mai 2016, p. 1.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 18.

⁹⁶ FGTB, [Baromètre socio-économique 2017](#), *op. cit.*, p. 61.

⁹⁷ PEETERS Hans et VAN CAMP Guy, *op. cit.*, p. 1.

à 50€ nets par mois⁹⁸. Michel Rosenfeldt a, par ailleurs, calculé une perte de 1910 euros bruts par an pour une personne comptant 5 années de chômage ou de RCC et dont le dernier salaire était de 4000€ bruts⁹⁹. Cette mesure s'inscrit dans la logique de chasse aux chômeuses/eurs lancée par le gouvernement Di Rupo¹⁰⁰.

S'attaquer aux systèmes d'assimilation revient à s'attaquer au caractère même de solidarité qui caractérise les pensions. Les cotisations sociales des personnes actives permettent de financer la prise en compte des périodes d'assimilation des personnes inactives temporairement. Selon le gouvernement, ces mesures permettent de valoriser le travail en « renforçant le lien entre travail et pension ». Or cette vision va à l'opposé du système de solidarité à la base de l'ensemble de la Sécurité Sociale. Souhaiter valoriser les personnes qui travaillent et dévaloriser – précariser – les personnes qui sont temporairement à l'arrêt revient à promouvoir un système d'assurance individuelle. Par ailleurs, l'association Enéo soutient que l'argument de « valorisation du travail » du gouvernement ne tient pas la route. Le gouvernement ne valorise pas la travailleuse ou le travailleur, mais dévalorise les personnes qui ne travaillent pas, à travers une dévalorisation des périodes assimilées¹⁰¹.

Pour finir, le sociologue Jacques Wels souligne l'aberration de sanctionner les personnes sans emploi, car « les chômeurs ne sont pas responsables de leur période de chômage. Le non-emploi est bien plus expliqué par les cycles économiques, le système de formation, l'âge ou encore le sexe que par des comportements individuels »¹⁰². Il explique également que les travailleuses/eurs sans emploi sont déjà sanctionné-e-s à travers une exclusion d'office des pensions du second pilier, mais également par le fait que les travailleuses/eurs ayant une carrière stable et complète ont davantage la possibilité de constituer une épargne via des investissements financiers ou immobiliers.

Nous verrons plus loin dans cette étude que la perte de pension pour les personnes connaissant des périodes d'inactivité sert à financer une augmentation des pensions les plus hautes. Un transfert des plus pauvres aux plus riches qui, encore une fois, entre en contradiction avec le système de solidarité.

Revendications

- ▶ Prendre en compte dans leur entièreté les périodes durant lesquelles le contrat de travail a été suspendu (les périodes de chômage temporaire, première année de maladie, congé de maternité, congé de paternité, etc.) ;
- ▶ Prendre en compte la réalité des carrières féminines sur le marché de l'emploi dans les mesures concernant les périodes assimilées ;
- ▶ Valoriser les carrières longues sans dévaloriser les carrières courtes.

⁹⁸ CNE, « [L'infographie économique : nos pensions sont-elles vraiment devenues impayables ?](#) », *Le droit de l'employé*, juin 2018, p. 11.

⁹⁹ ROSENFELDT Michel, « Le démantèlement ... », *op.cit.*, p. 7.

¹⁰⁰ Voir analyse FPS : « [Exclusion de l'assurance-chômage : Un mauvais coup porté aux droits sociaux des travailleurs et, tout particulièrement, aux droits sociaux des travailleuses.](#) »

¹⁰¹ NAÏTO Kusuto, « [Les périodes assimilées, victime des mesures visant à « valoriser » le travail pour le calcul de la pension](#) », *Analyse ÉNÉO Focus*, avril 2017.

¹⁰² WELS Jacques, « [Réformer les pensions par le haut plutôt que par le bas](#) », *Le Vif*, 28/11/16.

6. Allongement des crédits-temps consacrés au travail de sollicitude

Mesure

Ces types d'activités sont couverts par le crédit-temps avec motif¹⁰³. En effet, les travailleuses/eurs du secteur privé ont la possibilité de réduire complètement leurs prestations de travail, de les réduire à mi-temps ou d'1/5^e tout en bénéficiant d'allocation dans le but de :

- suivre une formation reconnue;
- s'occuper de son enfant de moins de 8 ans;
- prendre soin d'un membre de la famille jusqu'au 2^e degré ou un membre du ménage gravement malade;
- prodiguer des soins palliatifs;
- prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans.

Auparavant fixées à un maximum de 36 mois de crédit-temps, les activités de cette liste relatives aux soins passent désormais à un crédit-temps de maximum 51 mois.

Impact sur les femmes

Cette mesure peut de prime abord sembler positive, car elle permet à la/au travailleuse/eur de réduire sa participation professionnelle pour s'impliquer davantage dans le soin de sa famille. Cependant, les bénéficiaires des crédits-temps motivés pour soins sont principalement les femmes (85% contre 15% d'hommes)¹⁰⁴ renforçant la répartition inégalitaire des tâches au sein des couples hétérosexuels. De même, cela risque de soustraire de la responsabilité collective, sociale et politique la prise en charge et le soin des personnes dépendantes en la déplaçant vers la sphère privée, et cela au détriment du salaire et de la pension des femmes¹⁰⁵.

Revendications

- ▶ Développer une prise en charge publique des soins aux personnes dépendantes.

¹⁰³ Pour plus d'infos sur les crédits-temps avec motif :

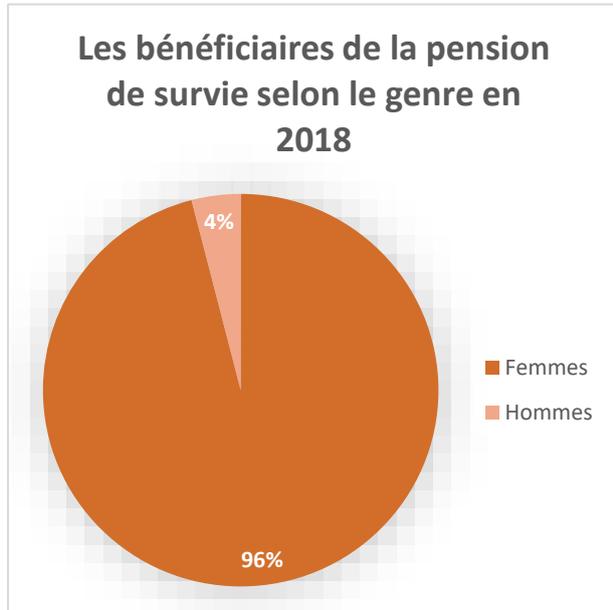
<http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47902>

¹⁰⁴ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, *op. cit.*, p. 13.

¹⁰⁵ EMMANUEL Noémie, « [Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ? \(Actualisation\)](#) », *analyse de Vie Féminine*, octobre 2017.

7. Durcissement des conditions d'accès à la pension de survie

Mesure



En cas de décès d'une personne qui bénéficiait ou pouvait prétendre à une retraite, une « pension de survie » peut être versée à sa/son conjoint-e survivant-e qui n'a pas de revenu ou de pension propre suffisants. Il s'agit d'un droit dit « dérivé ». En raison de la meilleure espérance de vie des femmes et du modèle dominant de couple hétérosexuel dans lequel l'homme est plus âgé, les bénéficiaires des pensions de survie sont principalement des femmes. En effet, tel qu'indiqué sur le graphique, 95,9% des personnes qui bénéficient uniquement de la pension de survie sont des femmes, contre 4 % d'hommes¹⁰⁶.

Source: SFP, 2018

Jusqu'en 2014, l'âge minimum de la personne survivante était de 45 ans afin d'avoir accès à la pension de survie. Ensuite, le gouvernement Di

Rupo a augmenté cet âge minimum pour atteindre progressivement 50 ans en 2025 et le gouvernement Michel l'a également relevé à 55 ans en 2030.

En 2019, par exemple, l'âge minimum sera de 47 ans. Concrètement, si le conjoint décède en juillet 2019 et que la conjointe survivante est âgée à ce moment-là de 46 ans, le paiement de pension de survie est suspendu jusqu'au moment où elle atteint l'âge légal de la retraite (sous certaines conditions). À la place, elle va percevoir une allocation de transition temporaire (pendant 12 mois sans enfant à charge ou de 24 mois avec enfant à charge), cumulable avec un revenu de travail professionnel. Les personnes qui recevaient déjà une pension de survie calculée sur base de l'ancienne législation gardent ce droit.

Selon la Commission de Réforme 2020-2040, l'objectif de la suppression des pensions de survie pour les moins de 45 ans est d'empêcher que les conjoint-e-s survivant-e-s « ne perdent contact avec le marché du travail », ce qui est identifié comme « un risque de l'actuelle pension de survie : du fait des règles strictes en matière de travail autorisé, de nombreux bénéficiaires d'une pension de survie réduisent leurs prestations professionnelles, voire arrêtent complètement de travailler »¹⁰⁷.

¹⁰⁶ SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, *op. cit.*, 2018, p. 134.

¹⁰⁷ COMMISSION DE RÉFORME, *op. cit.*, p. 13.

Impact sur les femmes

Nous soutenons l'objectif visant l'implication généralisée des femmes dans une activité professionnelle. D'autant que la pension de survie, à d'autres titres que les droits dérivés, instaure une inégalité de traitements entre les personnes qui en bénéficient et celles qui n'en bénéficient pas. En effet, selon le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes¹⁰⁸ :

« comme ces droits dérivés du mariage sont calculés à partir de la pension d'un titulaire, le plus souvent masculin, ils sont proportionnellement plus élevés que les droits directs acquis par le travail des femmes. C'est ainsi que pour les femmes, la moyenne de la pension de survie « pure » (c-à-d pour quelqu'un qui n'a jamais travaillé) est plus élevée que la moyenne de la pension de retraite pour une carrière complète. [En 2007, 1077 euros contre 977 euros.] »

Cette mesure peut être assimilée à une réduction des droits dérivés, elle risque d'augmenter la précarité des femmes en les privant d'un revenu et de les plonger de façon abrupte dans le monde du travail. En effet, il n'est pas rare que certaines conjointes survivantes aient cessé de travailler ou dans certains cas, n'aient jamais occupé d'emploi rémunéré¹⁰⁹. Dans ce cas, l'allocation de transition temporaire prévue n'est pas suffisante pour permettre aux femmes de remplacer le revenu de leur défunt conjoint. D'autant plus que le marché de l'emploi, connaissant un taux de chômage de 6,1 % en 2018, est hostile aux personnes d'un certain âge¹¹⁰. Il s'agit donc d'une mesure qui ne répond pas à la réalité des femmes sur marché du travail.

Pour finir, le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes soulève le caractère incomplet de cette réforme qui s'attèle uniquement à la pension de survie dont les femmes sont les principales bénéficiaires et non pas à la pension au taux de ménage qui bénéficie principalement aux hommes¹¹¹.

Revendications

- ▶ Accompagner le relèvement de l'âge minimum d'accès à la pension de survie d'une politique d'insertion socioprofessionnelle pour éviter une précarisation du public féminin ;
- ▶ Intégrer le durcissement des conditions d'accès à la pension de survie dans une réflexion globale des droits dérivés au niveau de la pension, pension de divorce et pension au taux ménage compris ;
- ▶ Tendre vers une individualisation totale des droits en Sécurité Sociale des adultes, sans cependant pénaliser les situations acquises. Cette notion d'individualisation des droits sera développée plus tard dans l'étude.

¹⁰⁸ CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « [avis n° 130 sur l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés en vue de l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes](#) », 10 décembre 2010.

¹⁰⁹ EMMANUEL Noémie, *op. cit.*

¹¹⁰ Selon Statbel : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#panel-11>

¹¹¹ CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « [avis n° 142 concernant un avant-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 »](#) », 21 mars 2014, p. 4.

8. La suppression de l'unité de carrière

Auparavant, le calcul de la pension s'effectuait sur une période de 45 ans de carrière avant d'être déterminé sur base de jours (14 040 jours). Aujourd'hui, cela a été supprimé pour, selon les discours du Ministre Bacquelaine, permettre aux personnes qui ont travaillé plus longtemps de valoriser toutes leurs années de carrière pour leur pension et pas uniquement les 45 meilleures années, soit les dernières années de carrière. Cela peut sembler intéressant, sauf que cette mesure, comme l'ensemble de la politique menée par le gouvernement Michel, pénalise celles et ceux qui partent à la pension avant l'âge légal et qui ne sont plus occupés dans un emploi rémunéré.

En effet, les personnes en fin de carrière qui sont au chômage ou en chômage avec complément d'entreprise (RCC) et qui ont une carrière supérieure à 45 ans auront leur pension calculée sur base des **45 premières années de leur carrière**. Or, les premières années de travail sont moins bien rémunérées et donc moins avantageuses dans la valorisation de la pension. Les périodes de chômage ou de RCC effectuées après 45 ans de carrière professionnelle ne seront donc plus assimilées pour le calcul de la pension, alors que les revenus perçus sont avantageux. **Une perte de salaire qui peut s'élever jusque 113€ par mois** selon Michel Rosenfeldt du CEPAG¹¹².

Revendications

- ▶ Valoriser les carrières longues et les personnes ayant commencé à travailler tôt (avant 20 ans) via un calcul des pensions sur base des meilleures années de carrière et une assimilation des périodes de chômage et RCC.

9. Pensions à mi-temps

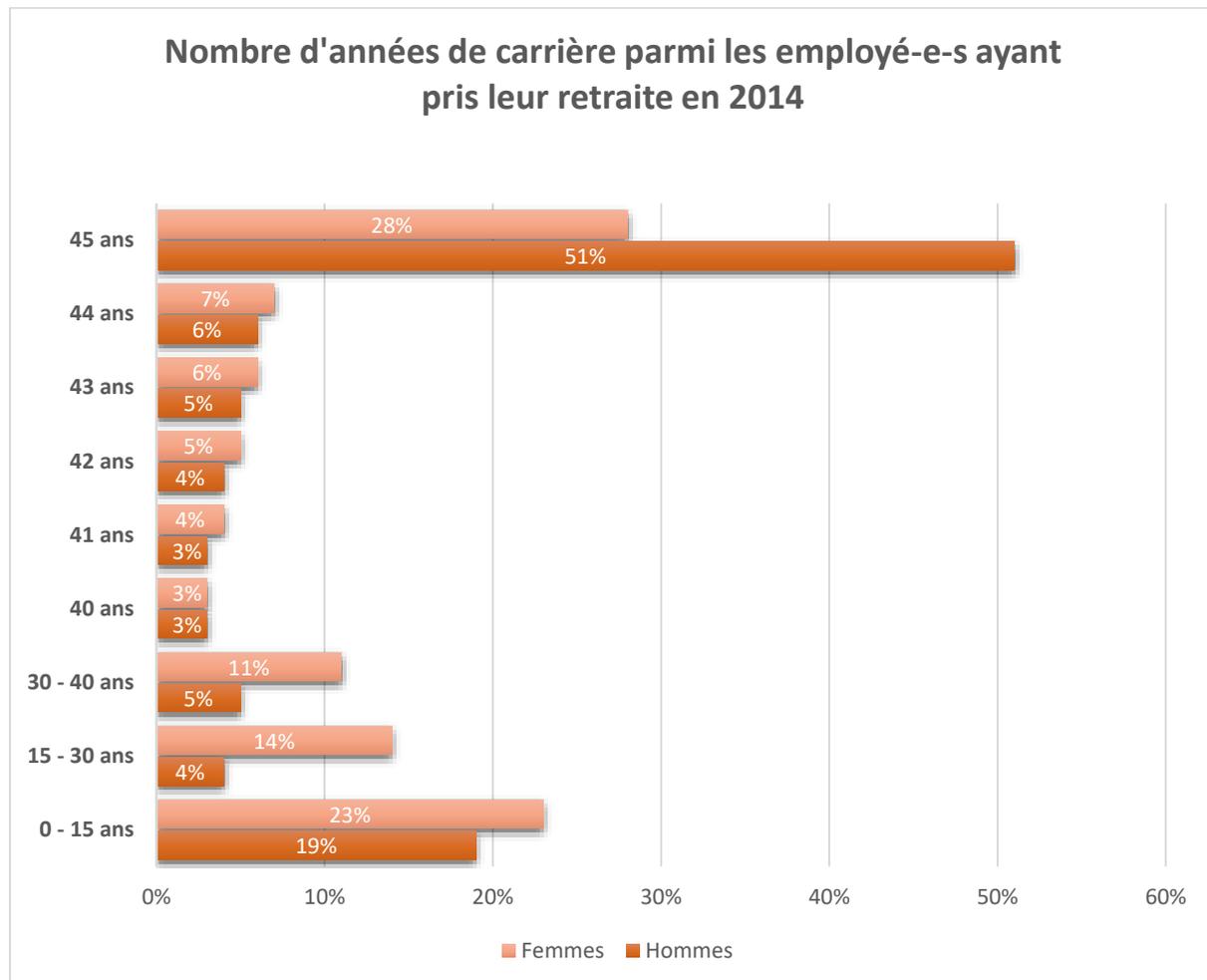
Mesure

Le Ministre des Pensions a proposé une mesure de pension à mi-temps pour les personnes ayant droit à la pension. Cela permettrait de partir à la pension à temps partiel et de continuer à travailler à mi-temps. Les revenus seraient donc composés de 50% du salaire et de 50% de la pension. Cette pension partielle serait accessible à partir de 60 ans moyennant 44, 43 ou 42 années de carrière. Elle a été présentée comme un moyen de transition en douceur entre le passage de l'emploi et la retraite. Les travailleuses et travailleurs devraient avoir presté une année effective d'au moins 4/5^e avant la début de leur pension à temps partiel.

¹¹² ROSENFELDT Michel, « Le démantèlement ... », *op.cit.*, p. 7.

Impact sur les femmes

Telles que présentées par le Ministre des Pensions, les conditions d'accès à cet aménagement pour une fin de carrière dite adoucie sont trop exigeantes pour les femmes. Contrairement aux hommes dont la durée de carrière moyenne est de 42 ans, celle des femmes est de 36,6 ans. Atteindre la condition de carrière de la pension à mi-temps de 42 ans, 43 ans ou 44 ans sera donc difficile. Plus précisément, le graphique suivant montre que 54% des femmes qui sont parties à la pension en 2014 n'ont pas 42 ans de carrière et 65% n'ont pas 44 ans de carrière, contre 34 et 43 % pour les hommes.



Source : FGTB, 2018

Par ailleurs, les femmes travaillant davantage à mi-temps et ayant davantage de périodes d'inactivité seraient également disqualifiées pour la condition qui nécessite une occupation effective à 4/5^e l'année précédente la pension à mi-temps. Cette condition est également disqualifiante pour les personnes qui, en raison de leur travail à caractère pénible, ont réduit leur temps de travail.

Jean-Jacques Viseur a quantifié la différence entre la pension à mi-temps et le crédit-temps de fin de carrière à mi-temps. La nouvelle mesure ferait perdre 77,5 euros par mois, soit 930 euros par an aux



travailleuses/eurs par rapport au crédit temps.¹¹³ Cette perte est loin des avantages promis par le Ministre Bacquelaine : « Dans la plupart des cas, la pension à mi-temps sera plus avantageuse pour le travailleur que le crédit-temps fin de carrière à mi-temps. »¹¹⁴ Cette perte de revenu est également soulignée par la FGTB¹¹⁵. Selon le syndicat, la pension à mi-temps est uniquement avantageuse sur du court terme durant la période de travail à mi-temps, mais désavantageuse dès le départ à la pension (à temps-plein). Par ailleurs, la pension à mi-temps désavantage les bas revenus : une personne ayant un salaire de 2000€ brut subit une perte au niveau de sa pension à partir de 4 années de pension.

Prenons l'exemple de deux personnes pour illustrer l'inégalité entre revenus¹¹⁶ :

- Alexia a un salaire moyen de 2000€. Elle décide de prendre sa pension à mi-temps. Lorsqu'elle atteindra 82 ans, elle aura subi une perte de pension de 4200€ au total, comparée à ce qu'elle aurait pu gagner dans le cadre d'une pension classique.
- Pierre a un salaire moyen de 3600€. Il décide également de prendre sa pension à mi-temps. Lorsqu'il atteindra 82 ans, il gagnera un gain de 2200€ sur le montant total de sa pension, comparé à ce qu'il aurait dû recevoir dans le cadre d'une pension classique.

Entre Alexia et Pierre, il y a une différence de 6400€ sur le montant total de la pension. Cette différence induite par la pension à mi-temps bénéficie largement aux personnes ayant un haut revenu au détriment des personnes ayant un bas revenu.

Le gouvernement s'inspirant du rapport de la Commission des experts 2020-2040, ce projet de pension à temps partiel risque de se substituer aux mesures de fin de carrière à partir de 60 ans, car la Commission plaide pour la suppression simultanée des emplois fin de carrière. Étant donné que la pension à mi-temps occasionnerait une perte de revenu pour les bas salaires, donc les personnes déjà plus précarisées, et exclurait également les femmes de la possibilité d'aménagement de fin de carrière, il est impératif de conserver le système actuel de crédits-temps de fin de carrière.

Revendications

- ▶ Diversifier les mécanismes d'aménagement de fin de carrière sans supprimer les crédits-temps ;
- ▶ Rétablir le droit à un emploi de fin de carrière avec allocation à 55 ans au lieu de 60 ans.

¹¹³ Cette perte est calculée sur base d'une pension de 1450€ en 45/45°, par VISEUR Jean-Jacques, *op. cit.*, p. 5.

¹¹⁴ « [Le Conseil des Ministres approuve la pension à mi-temps](#) », 5 Octobre 2018.

¹¹⁵ FGTB, Note pour information. Pension à mi-temps : une opportunité manquée, 2018.

¹¹⁶ Les chiffres de l'exemple suivant ont été calculés par la FGTB dans leur note pour information de 2018.



10. Réduction de la cotisation de solidarité

Mesure

Un autre avant-projet de loi sur la table des réformes vise la cotisation de solidarité qui a été instaurée en 1995. Cette cotisation sociale permet de retenir une petite partie (de 0 à 2%) des pensions légales et complémentaires les plus élevées pour relever les pensions les plus basses. Ce mécanisme vise à réduire en partie les inégalités importantes qui existent entre pensionné-e-s.

À partir du 1^{er} janvier 2019, le Ministre des pensions souhaite supprimer les cotisations des pensions mensuelles brutes de 2358 à 2726 euros, mais également réduire la contribution des pensions comprises entre 2727 et 3037 euros par mois.

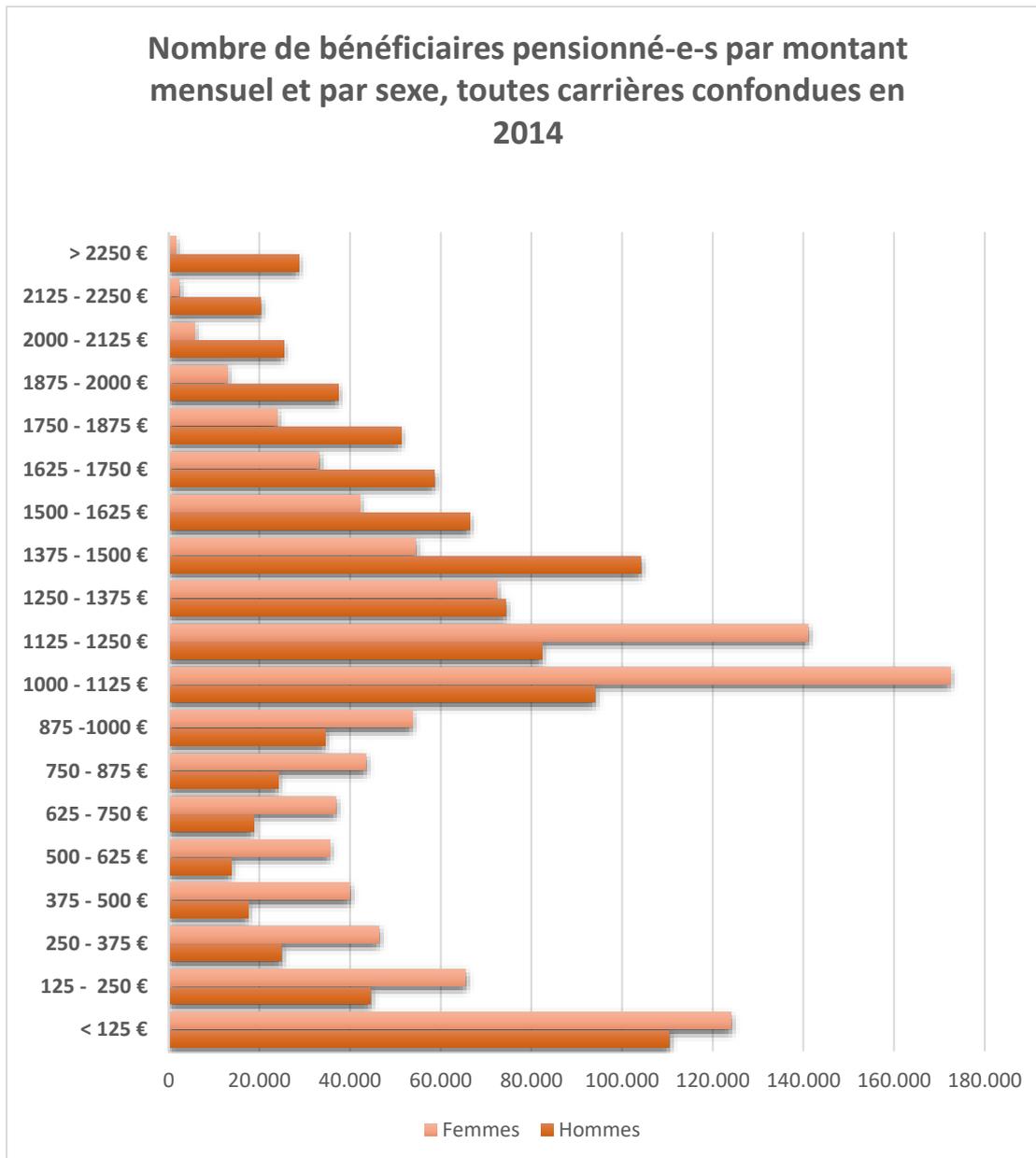
Impact sur les femmes

Selon la CSC et la FGTB¹¹⁷, cette réforme reviendrait à une perte budgétaire de minimum 82 millions d'euros par an. 82 millions qui manqueront pour relever les pensions les plus faibles dans un souci de solidarité entre travailleuses/eurs. Une mesure qui ne manquera pas de toucher particulièrement les femmes, nombreuses dans la tranche des pensions basses au profit des hommes, nombreux dans la tranche des pensions élevées.

Tel qu'indiqué sur le graphique ci-dessous, les femmes pensionnées sont surreprésentées dans les montants inférieurs à 1250 € : 75% des femmes pensionnées ont une pension inférieure à un montant de 1250 € par mois contre 50% des hommes. Et les hommes sont, eux, surreprésentés dans les montants supérieurs à 1250 € par mois : 50% des hommes pensionnés bénéficient d'une pension supérieure à 1250 € contre 24 % des femmes pensionnées. De plus, environ 8% des hommes pensionnés bénéficient d'une pension supérieure à 2000€ par mois, contre 0,94% des femmes¹¹⁸.

¹¹⁷ FGTB et CSC, [Cotisation de solidarité et pension à temps partiel. Des réformes qui favorisent à nouveau les hauts revenus](#), communiqué de presse, 22 octobre 2018.

¹¹⁸ L'ensemble de ces chiffres a été calculé sur base des chiffres de 2014 du SFP relatifs au nombre de bénéficiaires et de dépenses mensuelles par tranche de montant et sexe disponible sur : https://www.onprvp.fgov.be/RVPONPPublications/FR/Statistics/Annual2014/FR_Statistique_2014.pdf, p. 49 – 50.



Source : Service fédéral des Pensions

Réduire une source de revenu fixe au profit de la solidarité alors que de nombreuses mesures budgétaires ont déjà été prises pour réduire les dépenses dans le domaine des pensions est un choix politique néfaste que le front commun syndical compare à « une nouvelle forme de redistribution [visant à réduire] les pensions les plus basses pour augmenter les pensions les plus élevées. »¹¹⁹

¹¹⁹ FGTB et CSC, *op. cit.*

Revendications

- ▶ Maintenir le mécanisme actuel de cotisation de solidarité entre hautes pensions et basses pensions.

11. Disparition du plafond à 1672 euros

Parallèlement à la réduction de la cotisation de solidarité qui va défavoriser les pensions basses au profit des hautes pensions, ces dernières ont aussi été augmentées grâce à la disparition du plafond à 1672 euros. Auparavant, les pensions maximales étaient soumises à une limite de 1672 € nets par mois empêchant donc les personnes ayant reçu des revenus professionnels élevés d’avoir une pension élevée. Cette limite est maintenant de 2456 € (pension au taux isolé).

L’ancien plafond permettait de limiter les inégalités entre pensionné-e-s et les dépenses trop élevées pour la Sécurité Sociale. Selon le sociologue Jacques Wels¹²⁰ :

« Favoriser l’augmentation des retraites du premier pilier (les prestations contributives) pour les salariés ayant des revenus élevés durant leur carrière revient à amplifier les inégalités qui existaient déjà, avant l’âge de la retraite. Les salariés ayant des revenus conséquents durant leurs parcours professionnels sont des individus qui, en plus de bénéficier souvent d’une retraite d’entreprise (second pilier), ont aussi eu l’occasion de cotiser auprès de fonds de pension durant leur carrière professionnelle (troisième pilier) tandis que les personnes ayant des revenus moins élevés n’en avaient pas l’occasion. »

Les personnes ayant un revenu élevé peuvent sans difficulté assurer le financement des soins de santé de qualité, le séjour en maison de retraite de qualité et transmettre leur patrimoine économique à leur descendance. Alors que les personnes à revenus faibles n’ont pas la possibilité d’assurer ces coûts. Ainsi, leurs enfants ne bénéficieront pas de la même chance que d’autres. « Cela a pour conséquence immanquable une augmentation des inégalités entre générations et contribue, à long terme, à une reproduction des inégalités », souligne Jacques Wels¹²¹.

Les inégalités de revenus se répercutent sur la santé : parmi les personnes de plus de 65 ans souffrant de problèmes de santé, plus de 40% sont des personnes à revenus faibles, contre 27% des personnes à revenus élevés. En raison de leur faible revenu, ces personnes ont donc une moins bonne santé après la retraite et en raison des mesures des gouvernements successifs qui grignotent les petites pensions, elles seront moins en mesure de se soigner et de vivre plus longtemps.

¹²⁰ WELS Jacques, « [La réforme des pensions entrainera une augmentation des inégalités après 65 ans](#) », *Le Vif*, 18/03/2016.

¹²¹ WELS Jacques, « [Réformer les pensions par le haut plutôt que par le bas](#) », *Le Vif*, 28/11/16.

La logique des gouvernements en matière de pension est donc de dévaloriser (c'est-à-dire sanctionner) les travailleuses/eurs précarisé-e-s et les travailleuses/eurs sans emploi afin de valoriser les travailleuses/eurs qui ne rencontrent pas d'aléas lors de leur carrière professionnelle. Cela entraîne une augmentation de la pension des personnes ayant déjà un capital économique élevé et une meilleure santé en rognant la pension des personnes qui n'ont déjà pas les moyens et qui connaissent des problèmes de santé plus importants et donc plus coûteux. La logique du Ministre Bacquelaine avec cet abaissement du plafond pour les pensions hautes est d'assurer plus de justice entre revenus perçus et pensions obtenues, mais « sans compter les avantages d'une vie à salaire élevé qui vous prémunit contre les coûts liés au vieillissement et les désavantages d'une vie salariale moins élevés qui imputent inmanquablement des coûts plus élevés liés à ce vieillissement », selon Jacques Wels¹²².

Le sociologue ainsi que le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes¹²³ prônent une démarche réellement solidaire et égalitaire : « La justice serait donc de couvrir davantage des personnes qui vivront moins longtemps (et bénéficieront donc d'une pension totale moindre) et dans de moins bonnes conditions de santé »¹²⁴.

Revendications

- ▶ Garantir une égalité réelle entre les pensionné-e-s à travers une politique transversale de lutte contre les inégalités ;
- ▶ Développer un système réellement solidaire où les pensions basses ne sont pas réduites pour augmenter les pensions les plus hautes.

12. Les « fausses bonnes mesures »

12.1. Le rachat des années d'études

Le glissement qui s'opère du principe de solidarité au principe d'assurance individuelle est parfaitement illustré par les propos du Ministre Daniel Bacquelaine (cité par le CEPAG) :

« Si vous êtes déçus du montant que vous voyez [sur le site MyPension], vous pouvez prendre vos responsabilités, par exemple en vous constituant une pension complémentaire, en continuant à travailler plus longtemps en donnant une nouvelle orientation à votre carrière ou encore en rachetant vos années d'études pour qu'elles comptent pour votre pension. »¹²⁵

Le rachat d'études parlons-en ! Cette mesure permet aux personnes ayant fait de longues études de racheter leurs années d'études pour qu'elles puissent être prises en compte dans le calcul de leur

¹²² Jacques Wels, « La réforme ... », *op. cit.*

¹²³ CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n°149 ... », *op. cit.*

¹²⁴ Jacques Wels, « La réforme ... », *op. cit.*

¹²⁵ ROSENFELDT Michel, « Le démantèlement ... », *op. cit.*, p. 4.



pension. Cela ne permet donc pas de partir plus tôt à la pension, mais d'augmenter très légèrement le montant. Jusqu'en 2020 il sera possible de racheter chaque année d'études pour un montant de 1500€. Selon Michel Rosenfeldt, un achat de 3 années d'études à 4500 € permettrait une augmentation brute de la pension de 267€ par an, seulement !¹²⁶

Prenons une personne qui partira à la retraite à 67 ans et ayant payé 4500€ pour 3 ans, son rachat ne sera rentabilisé qu'après 16,85 ans ... soit après ses 83 ans (chiffre qui correspond à l'espérance de vie des femmes). Il ne s'agit donc là qu'une mesure de façade, qui à défaut de réellement augmenter la pension des individus, augmente les recettes de l'État. Permettre une bonification des années d'études pour le calcul de la pension de façon gratuite serait une mesure plus juste, étant donné les injections aux études sur le marché du travail.

12.2. Augmentation de la pension minimum

Une autre mesure de façade est l'augmentation de la pension minimum¹²⁷. Cette mesure semble positive et progressiste si on ne s'attarde pas aux conditions d'octroi de la pension minimum. Il faut avoir une carrière égale à 2/3 d'une carrière complète avec un certain nombre de jours prestés. Les montants des pensions minimum sont augmentés de 1,7%, tant pour les pensions complètes (312 jours de travail durant 45 ans) que pour les pensions incomplètes¹²⁸.

Selon Noémie Emmanuel¹²⁹, cette augmentation ne concernera pas chaque travailleuse/eur, car, en 2003, 27,57% du nombre total de bénéficiaires des pensions payées par l'Office National des Pensions (ancien Service fédéral des Pensions) bénéficiaient de la pension minimum, soit 476.668 personnes¹³⁰. Une mesure d'autant plus aberrante et hypocrite que le gouvernement a effectué un saut d'index¹³¹, n'adapte pas le montant des pensions avec les indicateurs de bien-être¹³² et a supprimé le bonus de pension en 2015 ce qui occasionne une perte de 63 à 250 euros par mois¹³³.

¹²⁶ *Ibid.*

¹²⁷ Le montant de la pension minimum garantie revient à 1545, 20€ par mois au taux de ménage et à 1236,55€ au taux d'isolé.

¹²⁸ EMMANUEL Noémie, *op. cit.*, p. 4.

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ OFFICE NATIONALE DES PENSIONS, [Etudes statistiques](#), 2003, p.27.

¹³¹ Depuis le 1^{er} janvier 2015, le gouvernement Michel a gelé l'augmentation des salaires liée à l'évolution des prix (inflation). L'indexation des salaires sera reprise lorsque que l'index aura atteint 2%. Cela induit une perte d'achat de 2%. Selon la FGTB, un-e travailleuse/eur qui aurait commencé à travailler en janvier 2015 avec un salaire de 2.000 euros brut, recevra 40 euros par mois en moins de pension, à travers la perte de salaire qu'occasionne le saut d'index sur le long terme. Ces calculs sont disponibles sur : <http://www.fgtb.be/-/combien-allez-vous-perdre-avec-le-saut-d-index>

¹³² Depuis 2005, un taux bien-être a été instauré afin de revaloriser les allocations sociales pour que les bénéficiaires puissent également profiter des retombées de l'amélioration du bien-être général. Ce taux est censé être déterminé tous les deux ans par les partenaires sociaux, mais dans les faits ce taux bien-être n'est pas appliqué tel qu'il devrait l'être pour avoir un impact positif sur les pensions.

¹³³ CSC, FGTB et CGSLB, « [Les pensions en question](#) », *op.cit.*, p. 5.

12.3. Partage des points de pension (ou « splitting »)

Le partage des points de pension ou « splitting » consiste à additionner les points accumulés pendant la durée du couple, puis à inscrire dans le compte de pension individuel de chacun-e des partenaires la moitié de ces points totaux. « Ainsi chacun des partenaires devient titulaire de droits de pension, devenus propres par leur inscription en compte, que ces points résultent ou non, en tout ou en partie, du travail du partenaire »¹³⁴, expliquent les experts de la Commission. Telle que décrite par la Commission, cette mesure entrerait dans le cadre du système de pensions à points auquel nous nous opposons. Il est cependant possible d’imaginer un splitting direct du montant de pension et non des points.

Cette proposition de splitting rentre dans une logique qui se situe à mi-chemin entre les droits dérivés et l’individualisation des droits. Il s’agirait d’une façon de réduire les inégalités de pensions au sein du couple et non au niveau de la société. Cette mesure serait, de prime abord, principalement avantageuse pour les femmes, car elle permettrait de partager entre les deux conjoint-e-s la pénalité (en matière de revenus et donc de pension) subie (généralement) par les femmes lorsqu’elles réduisent leur temps de travail rémunéré au profit du travail ménager et de soins qui bénéficie aux deux conjoint-e-s.

Afin d’illustrer concrètement ce partage, prenons un couple hétérosexuel dans lequel la femme perçoit la pension moyenne des femmes de 882 euros et l’homme perçoit la pension moyenne des hommes de 1181 euros¹³⁵. Dans le cas de splitting, la mise en commun de la pension du couple serait de 2063 euros et la pension individuelle de chaque partenaire après le partage serait de 1031 euros. Cette mesure aplanit donc l’écart de pensions entre les femmes et hommes, au sein même des couples.

Selon Céline De Wandeler, cette mesure n’engage pas une remise en cause de la répartition inégalitaire du travail rémunéré et non rémunéré dans un contexte sociétal plus large, ne prend pas en compte les facteurs sociaux et économiques comme le manque des services d’accueil de la petite enfance ou les emplois à temps partiel majoritairement « féminins » et surtout risque d’augmenter le nombre de pensions faibles¹³⁶.

Cette mesure, dans la lignée des droits dérivés, ne permettra pas une émancipation des femmes dans la société, car elles seront incitées à rester avec leur conjoint pour augmenter leur propre revenu. Par ailleurs, le splitting au sein du couple revient à responsabiliser les individus : les risques liés à la vieillesse et aux inégalités sociales sont, ici, portés par le couple. Nous plaçons pour une réforme des pensions qui instaure de réelles avancées en terme de justice et de protection sociale et qui

¹³⁴ COMMISSION DE RÉFORME, *op. cit.*, p. 11.

¹³⁵ L’ensemble des chiffres ci-dessus provient d’analyses de la FGTB, notamment FGTB, *Baromètre socio-économique 2017*, Bruxelles, septembre 2017.

¹³⁶ DE WANDELER Cécile, *op.cit.*, p 5.



s'attaque de façon intégrée aux inégalités sociales et de genre. Cela ne passera pas par un alignement vers le bas à travers une diminution de la pension de certains, mais plutôt par un alignement vers les pensions les plus hautes.

12.4. *Flexi-jobs*

Une autre mesure du gouvernement Michel qui répond à la logique libérale de travailler plus longtemps pour constituer sa pension se situe non pas dans le secteur des pensions, mais dans le secteur de l'emploi : les flexi-jobs. Ces emplois flexibles et précaires introduits à l'origine dans l'horeca ont été étendus au secteur du commerce et, ensuite, au statut des pensionné-e-s. Grâce aux flexi-jobs l'employeuse/eur peut décharger une partie du travail de ses employé-e-s classiques, qui lui coûtent plus cher, vers des travailleuses/eurs ultra-flexibles. Ces contrats ne disposent pas d'heures à prester minimum et ne sont pas soumis aux cotisations sociales, alors même qu'ils sont assimilés pour la pension. Une charge en plus pour la Sécurité Sociale.

Selon la FGTB, ce système se rapproche des « modèles anglo-saxons où les seniors sont contraints de prester des « à-côtés », de façon illimitée et en faisant preuve d'une extrême flexibilité, pour pouvoir compter sur un revenu acceptable après leur départ à la retraite »¹³⁷. Ce n'est pas le modèle sociétal de Sécurité Sociale que les Femmes Prévoyantes Socialistes défendent. À l'instar du front commun syndical, nous prôtons une pension légale forte qui permette aux travailleuses et travailleurs de profiter de leur retraite sans devoir s'user davantage dans des emplois flexibles pour pouvoir boucler les fins de mois. Une pension minimum de 1500 € permettrait de vivre dignement.

13. La lutte sociale et syndicale paie – exemple de la pension à points

Une des mesures emblématiques de cette réforme globale des pensions est la pension à points, que le gouvernement Michel souhaite instaurer dès 2025. Ce régime vise à cumuler des droits à la pension sous forme de points qui seront convertis en fin de carrière en un montant de pension. Chaque année la/le travailleuse/eur cumulerait des points. La quantité de points reçus est le ratio entre le salaire mensuel effectivement gagné et le salaire moyen de la fonction occupée pour une année donnée.

Prenons un exemple fictif : le salaire moyen pour la fonction de chargée de mission est de 1000€ par mois pour l'année 2015. Morgane, chargée de mission, gagne 900€ par mois en 2015. Elle va donc avoir 0.9 point pour 2015 (soit 900€ divisé par 1000€). Pablo, lui aussi chargé de mission, gagne 1100€ par mois et a donc 1.1 point. La valeur des points sera calculée au moment de la pension et dépendra de l'évolution démographique, de l'évolution des revenus et de la croissance du PIB.

Tout d'abord, il s'agit donc d'un système qui manque de transparence pour les travailleuses/eurs : pas possible de déterminer avec exactitude le montant de leur pension de façon anticipée. Le

¹³⁷ FGTB, « [Flexi-jobs et travailleurs pensionnés : une combinaison perdante !](#) », 6 février 2017

gouvernement fédéral pourrait décider de geler, voire de baisser, la valeur du point par souci d'économies. En effet, selon Viseur J-J, « le but est de contenir l'augmentation du coût des pensions en fixant annuellement pour les travailleurs admis à la retraite cette année-là la valeur du point ».¹³⁸ C'est pourquoi les syndicats comparent cette mesure à un système de loterie.

Par ailleurs, cette mesure rentre aussi dans une logique d'harmonisation à la baisse des différents régimes de pension des salarié-e-s, des fonctionnaires et des indépendant-e-s¹³⁹. Pour rappel, le régime le plus avantageux est le régime des fonctionnaires, suivi du régime des salarié-e-s et ensuite du régime des indépendant-e-s¹⁴⁰.

Suite à l'opposition sociale et syndicale, à travers de multiples grèves et manifestations dont celles du 16 mai 2018 ayant réuni près de 100 000 personnes, le Ministre des Pensions a été contraint de suspendre ce projet de pensions à point jusqu'aux élections fédérales. Mais la volonté du gouvernement libéral est de mener à bien cette réforme au-delà de la législature actuelle¹⁴¹. Les élections sont donc un enjeu important pour l'avenir de nos pensions.



Les FPS, le réseau associatif Solidaris et Solidarism lors de la manifestation nationale du 16 mai 2018 (Photographe : Stéphanie Jassogne)

¹³⁸ VISEUR Jean-Jacques, *op. cit.*, p. 6.

¹³⁹ CSC, FGTB et CGSLB, « [Les pensions en question](#) », *op.cit.*, p. 9.

¹⁴⁰ Afin d'illustrer la disparité entre les différents régimes de pension voici les pensions mensuelles pour les personnes ayant pris leur pension en 2016: régime des fonctionnaires (2677 euros pour les hommes et 2414 euros pour les femmes), régime de salarié-e-s (1531 euros pour les hommes et 918 euros pour les femmes) et régime des indépendant-e-s (1046 euros pour les hommes et 284 euros pour les femmes). Ces chiffres proviennent du Service fédéral des Pensions.

¹⁴¹ COMHAIRE Grégoire, *op. cit.*

V. Le défi : soutenir le droit des femmes à une pension décente sans reproduire les inégalités existantes

Réduire les inégalités de pensions entre femmes et hommes et permettre à toutes et tous de vivre leur retraite dignement n'est pas un projet utopique. Les solutions existent. Il est urgent de déployer la volonté politique nécessaire pour les appliquer. La réduction de ces inégalités passe notamment par le *gender mainstreaming*. Il s'agit d'une stratégie transversale qui concerne tous les domaines de compétences. Elle vise à éviter que les politiques publiques créent ou renforcent des inégalités entre les femmes et les hommes. En Belgique, le *gender mainstreaming* a été rendu obligatoire par la loi du 12 janvier 2007. Les récentes réformes du gouvernement Michel et leurs impacts inconsidérés sur la population féminine démontrent que l'application de cette loi reste insuffisante.

1. Individualisation des droits¹⁴²

Les organisations féministes belges et étrangères réclament l'individualisation des droits en matière de Sécurité Sociale depuis les années 1970. Des droits de retraite individualisés signifient « des droits non conditionnés par une situation familiale particulière, comme le mariage »¹⁴³ ou la cohabitation. Cette revendication, visant à lutter contre la dépendance économique des femmes vis-à-vis de leurs pères, compagnons ou maris, s'est intensifiée dans les années 1980, avec la mise en place du « taux cohabitant-e » en matière de droits de chômage. Le taux cohabitant-e signifiait une réduction des allocations de chômage pour les chômeuses/eurs vivant au sein d'un ménage. « À cette époque, c'était surtout les femmes qui étaient visées, car on les suspectait de bénéficier du chômage sans chercher vraiment à rester sur le marché du travail »¹⁴⁴, souligne Cécile De Wandeler. Les FPS soutiennent l'individualisation des droits de retraite, qui devra notamment passer par des réformes des droits dérivés - pension au taux de ménage, pension de survie et pension de divorce¹⁴⁵.

Cependant, l'individualisation des droits de retraite n'est pas un objectif en soi, comme l'explique Julie Gillet : « L'objectif poursuivi est moins de supprimer les droits dérivés, que de les éteindre naturellement par l'implication généralisée des femmes dans une activité professionnelle »¹⁴⁶. La véritable finalité est la pleine participation des femmes en âge et en état de travailler au marché de l'emploi rémunéré, afin de garantir leur indépendance économique par rapport aux hommes.

¹⁴² Pour aller plus loin : « [Individualisation des droits ? Quoi ? Comment ? Pourquoi ?](#) »

¹⁴³ GILLET Julie, *op. cit.*, p. 3.

¹⁴⁴ DE WANDELER Cécile, *op. cit.*, p.2.

¹⁴⁵ Pour rappel, les « droits dérivés » sont des droits indirects que les travailleuses ou travailleurs constituent pour leurs enfants et/ou leur conjoint-e sans revenu professionnel. Les droits dérivés ne se fondent donc pas sur le travail, mais sur un lien de parenté (parents-enfants), d'alliance (mariage) ou, dans certains cas, de cohabitation.

¹⁴⁶ GILLET Julie, *op.cit.*, p. 10.

Pour ne pas discriminer davantage les catégories de femmes déjà fragilisées socio économiquement, cette individualisation ne pourra pas pénaliser les situations déjà acquises¹⁴⁷. Comme démontré par Karel Neels, David De Wachter et Hans Peeters, les politiques d'individualisation des droits de retraite vont toucher le plus durement **les migrantes de première génération et plus généralement les femmes racisées**¹⁴⁸. Parmi les femmes en Belgique, ce sont les femmes racisées qui ont les plus grandes difficultés d'accès au marché du travail. La Belgique est d'ailleurs le pays de l'OCDE avec la plus forte différence entre le taux d'emploi des populations « natives »¹⁴⁹ et celui des migrant-e-s¹⁵⁰. Les femmes migrantes de première génération, mais aussi les femmes racisées des générations suivantes, surtout originaires de Turquie ou du Maghreb, sont donc moins à même que les femmes natives non racisées de se constituer un droit à la pension basé sur une participation à temps-plein au marché du travail rémunéré¹⁵¹. Ainsi, leurs pensions sont plus souvent basées sur des droits dérivés ou des périodes assimilées.

En conséquence, les FPS soutiennent la suppression du taux de ménage, mais seulement de manière graduelle, sans pénaliser les situations déjà acquises et sans remettre en cause le système de pensions « résiduelles » appelé GRAPA¹⁵².

Selon le Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes : « le relèvement souhaité des taux d'activité et d'emploi des femmes implique que les pouvoirs politiques et sociaux suppriment progressivement toutes les dispositions sociales (droits dérivés) et fiscales (quotient conjugal, etc.) qui incitent les femmes à réduire partiellement, temporairement ou définitivement leur participation au marché du travail et diminuent ainsi aussi leurs propres droits sociaux »¹⁵³. Le Conseil souligne par ailleurs le coût important que représentent les droits dérivés dans les dépenses des pensions : 30,74% des dépenses totales soit 4.8 milliards d'euros en 2008. Montant colossal qui permettrait de relever les montants des pensions acquises par le travail et les périodes assimilées.

La plupart des réformes entamées par le gouvernement Di Rupo et approfondies par son successeur ont été puisées dans le rapport 2014 de la Commission de réforme des pensions composée d'expert-e-s. Parmi ces propositions de réformes, nous aborderons la proposition relative au taux de ménage, faisant partie des droits dérivés qui cristallisent de nombreuses inégalités entre les femmes et les hommes dans le domaine des pensions.

¹⁴⁷ GILLET Julie, *op. cit.*

¹⁴⁸ Le terme « racisé-e » fait référence à une personne qui a subi une racialisation, c'est-à-dire qu'elle a reçu des caractéristiques en raison de son appartenance (réelle ou supposée) à un groupe perçu comme autre (noir-e-s, arabes, roms, asiatiques, musulman-e-s, etc.). Cette racialisation peut se faire sur base de la langue, de l'origine ethnique, de la religion, de la couleur de peau, etc.

¹⁴⁹ L'adjectif « natif/ive » est ici utilisé au sens de « né-e dans le pays dans lequel elle/il réside ».

¹⁵⁰ NEELS Karel et al, *op. cit.*, p. 2.

¹⁵¹ *Ibid.*

¹⁵² Garantie de revenus aux personnes âgées.

¹⁵³ CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n° 130 ... », *op. cit.*

1.1. *Suppression du taux de ménage (à moyen terme)*

Pour rappel, le « taux ménage » signifie que la pension d'un-e retraité-e en couple n'est pas calculée sur base des 60% de son salaire (ce qui correspond au taux de calcul des isolé-e), mais 75%. La Commission d'experts propose de supprimer le taux de ménage, conformément à la logique d'individualisation des droits de pension.

Ce taux de ménage a été instauré à une époque où la norme était une séparation nette des tâches du couple : travail rémunéré pour les hommes et travail non rémunéré relatif au soin des enfants pour les femmes.

En 2017, la pension au taux de ménage concernait 300 162 personnes toutes carrières confondues, dont 99,4 % d'hommes¹⁵⁴. Parmi les hommes retraités, 34 % perçoivent une pension augmentée de 15 % grâce au taux ménage, contre 0.001 % des femmes retraitées¹⁵⁵. Nous nous joignons à l'avis du Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes notifiant qu'il est important de supprimer à moyen terme ce taux de ménage à la condition suivante : augmenter le taux d'isolé jusqu'au niveau du taux de ménage. Une pension calculée sur un taux de remplacement de 75% permettrait, par ailleurs, de réduire la différence entre le dernier salaire et la pension perçue par les travailleuses/eurs.

2. Réinvestir le premier pilier

2.1. *La doctrine des trois piliers de pension de la Banque mondiale*

Le modèle des trois piliers tel que nous le connaissons en Belgique a été largement prôné par la Banque mondiale dès 1994. Celle-ci a développé une grille de lecture et un mode d'emploi des réformes à opérer dans chaque pays pour atteindre ce système. Selon Jacques Nikonoff¹⁵⁶, l'organisation ultralibérale partait du principe qu'il fallait réformer les systèmes de retraite afin de réduire les dépenses publiques qui y sont accordées.

Selon la Banque mondiale, le premier pilier devrait être la partie assurant la redistribution, mais uniquement de façon minimale pour protéger les pensionné-e-s les plus pauvres. L'objectif est d'avoir un premier pilier modeste afin de réduire au maximum les cotisations et les dépenses publiques ainsi que de garantir de la place pour les autres piliers.

Le deuxième pilier tel qu'imaginé par la Banque mondiale est un régime obligatoire et géré par des organismes privés. Il s'agit de fonds de pension dans lequel seraient investies les cotisations de

¹⁵⁴ SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, *op. cit.*, 2017, p. 48 - 49.

¹⁵⁵ CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n° 130 ... », *op. cit.*

¹⁵⁶ NIKONOFF Jacques, « [Banque mondiale et théorie des trois piliers de retraite](#) », 12 décembre 1999.



retraites. L'objectif ultime est de réorienter ou augmenter les cotisations vers le deuxième pilier afin d'augmenter le développement des marchés financiers et de réduire l'importance du premier pilier.

Le troisième pilier comprend l'épargne individuelle privée majoritairement accessible aux personnes qui ont les moyens de se constituer des réserves et d'investir.

La politique du gouvernement libéral actuel tend vers une réduction du premier pilier au profit du deuxième et du troisième pilier dans une optique de responsabilisation des individus. Cette logique s'oppose au principe de solidarité et de mutualisation qui consiste en une redistribution en faveur des plus vulnérables. Le modèle social libéral au contraire prône une assurance individuelle des risques de santé et de vieillesse. Le mot d'ordre est : à chacun son épargne pension.

Les réformes enclenchées par le Ministre des Pensions Daniel Bacquelaine affaiblissent le premier pilier à travers un recul de l'âge légal de la pension, une diminution générale des montants de pension et une diminution de la redistribution solidaire aux personnes temporairement inactives. Une pension légale plus faible va mener les personnes qui en ont les moyens, et elles seules, à se constituer une épargne individuelle. Parallèlement, le gouvernement a également mis en place des mesures afin de soutenir et renforcer le deuxième pilier. Si les gouvernements suivants continuent sur ce même chemin de réformes, celui-ci risque de mener au modèle antisolidaire et promarché diffusé par la Banque mondiale.

Selon Kusuto Naïto et Philippe Andriane, « il est faux de (faire) croire que les produits financiers sont les meilleurs « leviers » pour compléter la pension légale. Pour la compléter, il « suffit » de renforcer la pension légale, bien plus sûre face aux aléas boursiers ! »¹⁵⁷

2.2. *Changer de cap : réinvestir la pension légale*

Le deuxième pilier constitué des assurances-groupes coûte cher à l'État, car les rendements de ses produits sont faibles. Ce qui constitue leurs plus-values pour les bénéficiaires sont donc les avantages fiscaux et sociaux que l'État leur octroie. Or, il s'agit de mesures qui diminuent les recettes de l'État et viennent enrichir de façon inégalitaire certaines tranches de la population. Selon Kusuto Naïto et Philippe Andriane, ces produits financiers bénéficient de 2.4 milliards d'euros par an du gouvernement¹⁵⁸. Il serait plus équitable et profitable à l'ensemble des travailleuses/eurs de réinvestir ces recettes perdues pour l'État dans le premier pilier¹⁵⁹.

En 2007, 205 830 travailleuses/eurs salarié-e-s ont bénéficié d'une pension complémentaire¹⁶⁰. L'accès à ce deuxième pilier est donc limité. En effet, certains secteurs tels que le non marchand n'ont pas la possibilité de souscrire à de telles assurances, les travailleuses sociales et les travailleurs sociaux sont donc lésé-e-s aux profits des travailleuses/eurs plus riches. D'autres secteurs, tels que le travail

¹⁵⁷ NAÏTO Kusuto et ANDRIANNE Philippe, *op. cit.*

¹⁵⁸ *Ibid.*

¹⁵⁹ VISEUR Jean-Jacques, *op. cit.*, p. 6.

¹⁶⁰ BERGHMAN Jos et al., *op. cit.*, p. 84.

ouvrier y a moins accès. Des catégories socioprofessionnelles plus défavorisées ont donc moins la possibilité de compléter leurs revenus de pension légale à l'aide du deuxième pilier, ce qui augmente les inégalités entre groupes de la population.

Dans un aspect genre, en 2007, 45% des hommes salariés pensionnés bénéficiaient d'une pension complémentaire contre 18% des femmes salariées pensionnées¹⁶¹. Les montants de pension complémentaire reçus par les pensionné-e-s montrent une réelle différence entre les genres : les femmes perçoivent 47% moins que les hommes¹⁶².

Le vote, en 2017, d'une diminution du budget prévu par la loi pour l'amélioration des allocations sociales mine l'ampleur de la solidarité de notre système de Sécurité Sociale. Le cas de l'avant-projet de loi visant la prise en compte de la pénibilité du travail pour les pensions est un exemple parfait du fonctionnement en enveloppe fermée : établir d'emblée un budget, non pas prévisionnel, mais fixe avant même de finaliser l'accord entre partenaires sociaux sur la liste des métiers pénibles. Une attitude économique que ne permettra pas un traitement égalitaire entre travailleuses/eurs.

Une source colossale de ressources non exploitées est constitué par les revenus du capital qui échappent à l'État à travers la fraude fiscale. Les mécanismes d'optimisation fiscale bien connus par les gouvernements européens coutent chaque année environ 28 milliards d'euros par an à la Belgique (soit 6 à 7% du PIB brut)¹⁶³ selon Michel Claise, juge d'instruction en matière financière. Une réelle politique volontariste commune de l'Union européenne permettrait aux États de mettre la main sur ces montants qui leur reviennent et dont la fuite creuse les dettes nationales. Il est indispensable que cet argent soit réinjecté à des fins de solidarité.

Jean-Jacques Viseur explique qu'un financement alternatif des pensions existe. Celui-ci passerait par une réforme juste de la fiscalité belge et européenne afin de permettre une répartition des impôts réellement équitable. Il s'agit notamment des impôts des sociétés, des impôts sur l'épargne (par exemple une taxation de la spéculation) et des impôts sur les successions¹⁶⁴.

3. Réduction collective du temps de travail

Les politiques néolibérales mises en œuvre dans notre pays depuis trente ans ont montré leur incapacité à apporter des réponses satisfaisantes aux crises économiques et sociales. Elles contribuent à accroître les inégalités sociales et les inégalités de genre, et les réformes actuelles des pensions n'y font pas exception. Pour sortir de cette impasse, il est nécessaire de réfléchir à une meilleure répartition des richesses produites collectivement. La réduction collective du temps de travail (RCTT), sans perte de salaire et avec embauche compensatoire, s'inscrit pleinement dans cette logique.

¹⁶¹ BERGHMAN Jos et al., *op.cit.*, p. 87-88.

¹⁶² FGTB, *Baromètre socio-économique 2018*, p 17.

¹⁶³ LE SOIR, « La fraude fiscale ... », *op. cit.*

¹⁶⁴ VISEUR Jean-Jacques, *op. cit.*



La réduction collective du temps de travail consiste en une harmonisation des durées travaillées par les hommes et les femmes autour d'une durée de travail standard à temps plein plus courte. Le but serait entre autres d'encourager un partage juste de la charge sociale globale de travail professionnel rémunéré et de travail domestique non rémunéré entre hommes et femmes, ce qui se solderait aussi par un redressement du « handicap » des femmes en matière de pensions.

Une certaine réduction du temps de travail s'opère déjà, mais à un niveau individuel, plutôt que collectif, avec d'un côté des travailleuses/eurs surmené-e-s, à qui l'on en demande toujours plus, et de l'autre des personnes sans emploi, stigmatisées et maintenues dans la précarité : avec également un nombre de personnes occupées à temps partiel en augmentation constante. Une réduction collective cette fois-ci apparaît comme un levier essentiel pour lutter contre les discriminations faites aux femmes sur le marché de l'emploi et pour favoriser l'investissement des hommes dans la sphère familiale. Là où le redressement de l'âge légal de départ à la pension et d'autres mesures actuelles, vont tendre vers une précarisation des travailleuses et des travailleurs seniors, à une croissance des inégalités entre femmes et hommes et entre bas et hauts revenus, à une détérioration de la santé des futur-e-s pensionné-e-s et à une augmentation du chômage des jeunes, la RCTT¹⁶⁵ permettrait de tendre vers une société égalitaire et progressiste, où chacun-e est libre de ses choix de vie et y trouve sa place.

Emploi et pensions étant des secteurs interdépendants, tel que l'a souligné la Commission de réforme 2020-2040, la réforme désarticulée des pensions menées par les gouvernements successifs aurait dû être envisagée simultanément avec les politiques de l'emploi¹⁶⁶.

¹⁶⁵ Pour aller plus loin: « [Pourquoi il est urgent de réduire collectivement notre temps de travail](#) » et « [Vous reprendriez bien un peu de temps ? Pour une approche genrée de la réduction collective du temps de travail](#) »

¹⁶⁶ CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n° 142 ... », *op. cit.*

Conclusion

Les Femmes Prévoyantes Socialistes ne cautionnent pas les mesures du gouvernement Michel qui diminuent le montant des pensions, allongent les carrières et défavorisent tout particulièrement la population féminine. Parmi celles-ci, les conditions d'accès à la pension anticipée ou à la pension à mi-temps disqualifient les femmes qui ont une durée de carrière moyenne de 36 ans. La situation spécifique des femmes sur le marché de l'emploi n'est pas prise en compte. Pour preuve, le démantèlement des périodes assimilées ignore le fait que la moitié des pensionnées soumises au régime salarié-e-s ont une carrière composée à plus de 50% de périodes assimilées et le projet de pénibilité du travail balaye le critère de charge mentale et émotionnelle, source de pénibilité pour de nombreux métiers « féminisés ». Pour finir, nous nous opposons fermement au tournant néolibéral qui tend vers un affaiblissement du premier pilier pour une valorisation des piliers privés. Notre système de pensions légales ne peut pas devenir un simple filet de sécurité, à travers une pension à points soumise aux désidératas budgétaires, mais doit permettre à chacune et chacun de vivre sa retraite dans des conditions dignes.

Ce que nous voulons :

- ▶ Une pension légale forte (1500 € minimum) à un âge décent (65 ans) ;
- ▶ Une réforme qui prend en compte les disparités : les inégalités d'espérance de vie en bonne santé, les disparités de pénibilité au travail et les inégalités de genre ;
- ▶ Une pension légale juste qui ne pénalise pas les petits revenus au profit des hauts revenus ;
- ▶ Des aménagements de fin de carrière qui encouragent une solidarité sociale entre aîné-e-s et jeunes sur le marché du travail ;
- ▶ Une prise en compte de la réalité des carrières féminines sur le marché de l'emploi dans les mesures concernant les périodes assimilées ;
- ▶ Une reconnaissance de la pénibilité des emplois féminisés, notamment à travers le critère de charge émotionnelle et psychosociale ;
- ▶ Une individualisation des droits dérivés de retraite (pension de survie, pension de divorce et pension au taux de ménage) sans pénaliser les situations acquises ;
- ▶ Une politique des pensions intégrées à la politique de l'emploi et à la politique fiscale : assortir l'individualisation des droits d'une politique d'insertion socioprofessionnelle pour éviter une précarisation du public féminin, par exemple.

Comment ?

- ▶ Une application du *gender mainstreaming* dans le secteur des pensions ;
- ▶ Un financement alternatif fort des pensions légales : réinvestissement des avantages fiscaux accordés aux produits financiers des 2^e et 3^e piliers, lutte contre la fraude et l'évasion fiscales, réforme des impôts belges pour une redistribution équitable ;
- ▶ La réduction collective du temps de travail sans perte de salaire et avec embauche compensatoire.



Nous réaffirmons notre soutien à un modèle de Sécurité Sociale basé sur la solidarité et la redistribution entre possédant-e-s et démunis-e-s, entre travailleuses/eurs et personnes se trouvant en-dehors du monde du travail rémunéré, entre jeunes et seniors, entre personnes en bonne santé et malades.

Nous soutenons qu'une réforme des retraites soucieuse de ne pas contribuer à la paupérisation des femmes doit d'abord s'attaquer aux obstacles que celles-ci rencontrent dans la constitution de leurs droits à la pension plutôt que de supprimer purement et simplement les mécanismes dits « familialistes » de constitution de droits dérivés.

Le gouvernement Michel actuel a transformé l'opportunité d'une réforme globale des pensions en une attaque du système de solidarité tel que nous le connaissons, au désavantage des plus précaires et des femmes. Ces réformes fractionnées ont été votées d'un seul bloc par les membres du parlement fédéral, où l'opposition est trop majoritaire que pour faire entendre ses contestations. Lors des élections fédérales du 26 mai 2019 prochain, nous appelons les citoyennes et citoyens à être vigilants à leur vote, car celui-ci a un impact sur la pérennité et la qualité de la Sécurité Sociale à venir.



Références

Accord de gouvernement, 10 octobre 2014. Disponible sur :

https://www.premier.be/sites/default/files/articles/Accord_de_Gouvernement_-_Regeerakkoord.pdf

BRUGÈRE Fabienne, « La sollicitude et ses usages », *Cités*, 40/ 4, 2009, p. 139-158. Disponible sur :

<https://www.cairn.info/revue-cites-2009-4-page-139.html>

BERGHMAN Jos et al., « Atlas des pensions 2010 », *SPF Sécurité Sociale*, 2010, p. 1 - 138. Disponible sur : <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/atlas-des-pensions-2010-fr.pdf>

CNE, « L'infographie économique : nos pensions sont-elles vraiment devenues impayables ? », *Le droit de l'employé*, juin 2018, p. 11. Disponible sur : <https://cne.csc-en-ligne.be/Images/Infographie-tcm222-433774.pdf>

COMHAIRE Grégoire, « La réforme des pensions : un choix de société », *Alter Echos*, 467/10, 2018, p. 8-13.

COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE VIEILLISSEMENT, Rapport annuel, Conseil Supérieur des finances, juillet 2018, p. 1 – 88. Disponible sur :

https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_vieillissement_2018_07_0.pdf

COMMISSION DE RÉFORME DES PENSIONS 2020-2040, « Annexe 3.4 : La modernisation de la dimension familiale dans les pensions légales », *SPF Sécurité Sociale*, 2014.

CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n° 130 sur l'individualisation des droits dans la branche des pensions du régime des salariés en vue de l'application de l'égalité de traitement entre hommes et femmes », 10 décembre 2010. Disponible sur : <http://www.conseildelegalite.be/media/products/367/710/130PensioenenNLFR.pdf>

CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n° 142 concernant un avant-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 » », 21 mars 2014. Disponible sur :

<http://www.conseildelegalite.be/media/products/425/710/142pensiondesurvietravailleurssalarisFR.pdf>



CONSEIL DE L'ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES, « avis n°149 relatif au genre des travaux pénibles dans le cadre de la réforme des pensions (système à points) », 13 novembre 2015.

Disponible sur :

<http://www.conseildelegalite.be/media/products/454/710/149FRAvisMtiersPnibles003.pdf>

CSC, FGTB et CGSLB, « Les pensions en question », *Le Journal des Pensions*, 19 mars 2018. Disponible

sur : http://www.fgtb.be/documents/20702/314631/GazettePension_FR_DEF.pdf/1cc207f0-c817-4997-8d6f-1fe3b34766a6

CSC, FGTB et CGSLB, « Avis de tempête sur les métiers lourds », *Le Journal des Pensions*, 2018.

Disponible sur : <https://www.csc-en-ligne.be/Images/journaldespensionsFR-LR-tcm187-436598.pdf>

DE WANDELER Cécile, « Individualisation des droits à la pension ou 'modernisation' de la dimension familiale ? Analyse des propositions actuelles », *Analyse de Vie féminine*, novembre 2017. Disponible

sur : http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/2017_analyse_pensions_dimensionfamiliale.pdf

DE WITTE Kim, « Travailler plus longtemps accroît le chômage des jeunes », *Service d'études du PTB*.

Disponible sur :

https://ptb.be/sites/default/files/documents/2014/12/12/travailler_plus_longtemps_accroit_le_chomage_des_jeunes.pdf

EMMANUEL Noémie, « Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ? (Actualisation) », *Analyse de Vie Féminine*, octobre 2017. Disponible sur :

http://www.viefeminine.be/IMG/pdf/2017_analyse_pensions_actualisation.pdf

EUROSTAT, Emploi à temps partiel et contrats à durée déterminée - données annuelles en date du 26/11/2018.

FEBELFIN, « Les fonds d'épargne-pension et le nombre d'épargnants dans ce produit à des niveaux

records », 28/11/2016. Disponible sur : <https://www.febelfin.be/fr/les-fonds-depargne-pension-et-le-nombre-depargnants-dans-ce-produit-a-des-niveaux-records>

FGTB, « 4 ans de gouvernement MR N-VAC D&V VLD », *Syndicats*, n°18, novembre 2018, p. 9.

FGTB, *Baromètre socio-économique 2017*, septembre 2017. Disponible sur :

<http://www.fgtb.be/documents/20702/288121/Barom%C3%A8tre+socio-%C3%A9conomique+2017/944292ac-a4f4-4f6d-9b88-70c314ee85ea>

FGTB, *Baromètre socio-économique 2018*. Disponible sur :

<http://www.fgtb.be/documents/20702/0/Barom%C3%A8tre+2018/aef9a27e-bee6-4b1c-acb0-6aa0d6c63cfc>



FGTB et CSC, Cotisation de solidarité et pension à temps partiel. Des réformes qui favorisent à nouveau les hauts revenus, communiqué de presse, 22 octobre 2018. Disponible sur : <http://www.fgtb.be/-/cotisation-de-solidarite-et-pension-a-temps-partiel-des-reformes-qui-favorisent-a-nouveau-les-hauts-revenus>

FGTB, Combien allez-vous perdre avec le saut d'index ? Disponible sur : <http://www.fgtb.be/-/combien-allez-vous-perdre-avec-le-saut-d-index>

FGTB, « Flexi-jobs et travailleurs pensionnés : une combinaison perdante ! », 6 février 2017. Disponible sur : <http://www.fgtb.be/-/flexi-jobs-et-travailleurs-pensionnes-une-combinaison-perdante->

FGTB, « Les secteurs et les métiers “féminins” moins payés que la moyenne nationale », *Syndicats*, n°18, novembre 2018, p. 6.

FBTG, « Métiers pénibles : Les travailleurs méritent mieux ! », , consulté le 6/11/2018. Disponible sur : <http://www.accg.be/fr/dossier/metiers-penibles-les-travailleurs-meritent-mieux>

FGTB, « Pénibilité au travail : une “mauvaise pièce” dont les travailleurs ressortent perdants », 9 novembre 2018. Disponible sur : <http://www.fgtb.be/-/penibilite-au-travail-une-mauvaise-piece-dont-les-travailleurs-ressortent-perdants->

FGTB, *Temps partiel en Belgique. Entre solution et désillusion. Etat des lieux et alternatives*, 2004. Disponible sur : https://www.fgtb-liege.be/admin/uploads/fichiers/tps_partiel_total.pdf

GILLET Julie, « Individualisation des droits ? Quoi ? Comment ? Pourquoi ? », *Analyse FPS*, 2016. Disponible sur : <http://www.femmesprevoyantes.be/wp-content/uploads/2017/01/Analyse2016-individualisationdesdroits.pdf>

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, Etude sur la dimension de genre du congé parental, du crédit-temps et de l'interruption de carrière, 2018. Disponible sur : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/181001_etude_conge.pdf

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES FEMMES ET DES HOMMES, Rapport annuel, 2017. Disponible sur : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/rapport_annuel_egalite_2017_fr_web.pdf

LECOQ Titiou, *Libérées ! Le combat féministe se gagne devant le panier de linge sale*, Paris, Fayard, 2017, p. 31.

MARIER Patrik, « Affirming, Transforming, or Neglecting Gender ? Conceptualizing Gender in the Pension Reform Process », *Social Politics*, 14/2, 2007, p. 182-211.



NAÏTO Kusuto, « Les périodes assimilées, victime des mesures visant à « valoriser » le travail pour le calcul de la pension », *Analyse ÉNÉO Focus*, avril 2017. Disponible sur :

https://www.eneo.be/images/analyses/2017/201705_periodes_assimilees_victimes_des_mesures.pdf

NAÏTO Kusuto et ANDRIANNE Philipe, « Quand on essaie d'assimiler les pensions légales à des produits financiers ... », *Analyse ÉNÉO Focus*, mars 2018. Disponible sur :

https://www.eneo.be/images/analyses/2018/201805_quand_on_assimile_pensions_legales_produits_financiers.pdf

NEELS Karel, DE WACHTER David et PEETERS Hans, « The effect of family formation on the build-up of pension rights among minority ethnic groups and native women in Belgium », *Ageing & Society*, 2017, p. 1-26. Disponible sur:

https://www.researchgate.net/publication/314118516_The_effect_of_family_formation_on_the_build-up_of_pension_rights_among_minority_ethnic_groups_and_native_women_in_Belgium

NUYENS Christel, MOENS Dirk et MINGIEDI Michel, « La protection sociale en Belgique : données SESPROS 2015 », *SPF Sécurité Sociale*, 2015. Disponible sur :

https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/sespros-2015-fr_1.pdf

OCDE, Taux de remplacement nets des pensions (indicateur), 2018. Disponible sur :

<https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-nets-des-pensions.htm>

O'DORCHAI Sîle, « Egalité entre les femmes et les hommes en Wallonie : Photographie statistique. Cahier 2 : Le genre et l'emploi du temps en Wallonie », *Rapport de l'IWEPS*, 2017. Disponible sur :

https://www.iweeps.be/wp-content/uploads/2017/10/HF2017-Cahier2_DEF.pdf

OFFICE NATIONALE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE, Financement des institutions de la Sécurité Sociale. Disponible sur :

<https://www.onssrapportannuel.be/2016/fr/activites-principales/financer/index.html>

OFFICE NATIONALE DES PENSIONS, Etudes statistiques, 2003, p. 27. Disponible sur :

https://www.onprvp.fgov.be/RVPONPPublications/FR/Studies/Studie_d%C3%A9cembre2003_2.pdf

ONEM, modification de la réglementation du crédit-temps. Disponible sur :

<https://www.onem.be/fr/modification-de-la-reglementation-du-credit-temps>

PEETERS Hans et VAN CAMP Guy, Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension: Etat des lieux, *Bureau fédéral du Plan*, mai 2016. Disponible sur :

https://www.plan.be/admin/uploaded/201606161138310.REP_CEP4_11186.pdf



Plan fédéral relatif à la mise en œuvre du *gender mainstreaming* (2015-2019), p. 5. Disponible sur : https://fedweb.belgium.be/sites/default/files/downloads/Plan_FR.pdf

ROSENFELDT, Michel, « Pensions : lourdes attaques sur les périodes assimilées », *Analyse du Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG)*, décembre 2016. Disponible sur : http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_decembre_2016_-_perodes_assimilees.pdf

ROSENFELDT Michel, « Le démantèlement des pensions n'en finit pas... », *Analyse du Centre d'éducation populaire André Genot (CEPAG)*, décembre 2017. Disponible sur : http://www.cepag.be/sites/default/files/publications/analyse_cepag_-_dec_2017_-_pensions_0.pdf

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations », 2017, p. 1-229. Disponible sur : https://www.onprvp.fgov.be/RVPONPPublications/FR/Statistics/Annual2017/FR_Statistique_2017.pdf

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations », 2018, p. 1-229. Disponible sur : https://www.onprvp.fgov.be/RVPONPPublications/FR/Statistics/Annual2018/FR_Statistique_2018.pdf

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, « Perspectives de la population 2017-2070 : Evolution et projection du taux de dépendance / Population de 15 à 64 ans ». Chiffres issus de la Direction générale Statistique du Bureau fédéral du Plan. Disponible sur : http://www.emploi.belgique.be/uploadedFiles/Modules_Pages/Statistieken_Statistiques/Statgege_Donstatist/Beroepsbev_Popactive/IDA20%20-%20Evolution%20et%20projection%20du%20taux%20de%20d%C3%A9pendance%20-%20Population%20de%2015%20%C3%A0%2064%20ans.xls

SPF EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE, crédit-temps avec motif. Disponible en ligne : <http://www.emploi.belgique.be/defaultTab.aspx?id=47902>

STATBEL, Emploi et chômage, 2018. Disponible sur : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/emploi-et-chomage#news>

STATBEL, Les professions en Belgique. Métiers principalement féminins ou masculins, 2017. Disponible sur : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/les-professions-en-belgique>



STATBEL, Le travail à temps partiel en date du 05/11/2018. Disponible sur : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/emploi-formation/marche-du-travail/le-travail-temps-partiel>

STATBEL, Tables de mortalité et espérance de vie. L'espérance de vie progresse très légèrement en 2017. Disponible sur : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/mortalite-et-esperance-de-vie/tables-de-mortalite-et-esperance-de-vie#panel-12>

VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, « La redistribution collective du temps de travail », *Étude de la Chaire Travail-Université pour la CSC*, 2017. Disponible sur : http://www.ftu-namur.org/fichiers/CSC-ChaireTU-Redistribution_collective_temps_de_travail.pdf

VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, La réduction du temps de travail, *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 26/2191-2192, 2013, p. 5 – 84. Disponible sur : https://cdn.uclouvain.be/groups/cms-editors-cirtes/documents/patricia-vendramin/CRISP_La_re%CC%81duction_du_temps_de_travail.pdf

VANDENBRANDE Tom et al., Qualité du travail et de l'emploi en Belgique, *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail et HIVA-KUL*, version traduite, février 2013. Disponible sur : www.emploi.belgique.be/DownloadAsset.aspx?id=36686

VAN HOVE Hildegard et al., « Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre. Deuxième édition », *Institut pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 2011. Disponible sur : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_F_Hfdst1-8.pdf

VAN MUYLDER Philippe, « Femmes : toujours des inégalités », *Collectif Solidarité Contre l'Exclusion*, n°53, mars/avril 2006, p. 20. Disponible sur : <http://www.asbl-csce.be/journal/53vanmuylder.pdf>

VAN OYEN Hemran et al., *Les inégalités sociales en santé en Belgique*, Academie Press, 2011. Disponible sur : <http://www.belspo.be/belspo/ta/publ/academia-inegalites.soc.sante.u1579.pdf>

WISEUR Jean-Jacques, « Nos pensions : trois piliers, trois régimes », *Analyse ENÉO Focus*, juin 2017, Disponible sur : https://www.eneo.be/images/analyses/2017/201708_nos_pensions_trois_piliers_trois_regimes.pdf



Presse

L’Echo, « Le Conseil d’Etat tacle le projet « pénibilité » de Daniel Bacquelaine », 31 octobre 2018, Disponible sur: <https://www.lecho.be/economie-politique/belgique-federal/Le-Conseil-d-Etat-tacle-le-projet-penibilite-de-Daniel-Bacquelaine/10064584>

« Le Conseil des Ministres approuve la pension à mi-temps », 5 Octobre 2018. Disponible sur le site du Ministre des Pensions: <https://bacquelaine.belgium.be/fr/le-conseil-des-ministres-approuve-la-pension-%C3%A0-mi-temps>

Le Soir, « La fraude fiscale une priorité du gouvernement? «Une escroquerie intellectuelle», selon le juge Claise », 7/11/2017. <https://plus.lesoir.be/123048/article/2017-11-07/la-fraude-fiscale-une-priorite-du-gouvernement-une-escroquerie-intellectuelle>

NIKONOFF Jacques, « Banque mondiale et théorie des trois piliers de retraite », 12 /12/1999. Disponible sur : <http://www.nikonoff2017.fr/engagements/contre-les-fonds-de-pension/220-banque-mondiale-et-theorie-des-trois-piliers-de-retraite>

« Pénibilité : le Gouvernement désigne Paul Soete et Etienne de Callataÿ comme conciliateurs », 16 novembre 2018. Disponible sur le site du Ministre des Pensions:

<https://bacquelaine.belgium.be/fr/p%C3%A9nibilit%C3%A9-le-gouvernement-d%C3%A9signe-paul-soete-et-etienne-de-callata%C3%BF-comme-conciliateurs>

RTBF, « Remplacement des F16 : le choix du gouvernement pour l’avion américain F35 serait imminent », 22/10/2018. https://www.rtb.be/info/belgique/detail_replacement-des-f-16-le-choix-du-gouvernement-pour-l-avion-americain-f35-serait-imminent?id=10053113

VAN DUCK Gaston, « Le gouvernement supprime les crédits-temps de fin de carrière avant 60 ans », PTB, 8/08/2018. Disponible sur : <https://ptb.be/articles/le-gouvernement-supprime-les-credits-temps-de-fin-de-carriere-avant-60-ans>

WELS Jacques, « La réforme des pensions entrainera une augmentation des inégalités après 65 ans », *Le Vif*, 18/03/2016, disponible sur : <https://www.levif.be/actualite/belgique/la-reforme-des-pensions-entrainera-une-augmentation-des-inegalites-apres-65-ans/article-opinion-479799.html>

WELS Jacques, « Réformer les pensions par le haut plutôt que par le bas », *Le Vif*, 28/11/2016, disponible sur : <https://www.levif.be/actualite/belgique/reformer-les-pensions-par-le-haut-plutot-que-par-le-bas/article-opinion-578189.html>



QUI SOMMES-NOUS ?

Nous sommes un mouvement féministe de gauche, laïque et progressiste, actif dans le domaine de la santé et de la citoyenneté. Regroupant 10 régionales et plus de 200 comités locaux, nous organisons de nombreuses activités d'éducation permanente sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

En tant que mouvement de pression et de revendications politiques, nous menons des actions et militons pour les droits des femmes : émancipation, égalité des sexes, évolution des mentalités, nouveaux rapports sociaux, parité, etc.

Nous faisons partie du réseau associatif de Solidaris. En tant que mouvement mutualiste, nous menons des actions et militons contre les inégalités de santé.

Toutes nos analyses et nos études sont disponibles sur notre site :

www.femmesprevoyantes.be



Avec le soutien de :

