



Novembre 2017

## **ANALYSE**

# **Individualisation des droits à la pension ou « modernisation » de la dimension familiale ? Analyse de propositions actuelles**

*Par Cécile De Wandeler, Bureau d'étude de Vie Féminine*

## **1. Contexte**

En 2013, le gouvernement Di Rupo mettait en place une commission d'expert-e-s pour discuter de scénarios pour l'avenir des pensions, la Commission de réforme des pensions 2020-2040. Celle-ci a remis un rapport de 900 pages sur une nouvelle vision des pensions et des mesures concrètes à prendre pour « renouveler le pacte social » autour des pensions et redonner confiance aux jeunes générations dans cette branche essentielle de la sécurité sociale. Car le risque, à terme, c'est que ces jeunes générations se détournent du modèle de sécurité sociale actuel basé sur la solidarité et lui préfèrent des formes individuelles et privées de capitalisation qui ne sont pas accessibles à tout le monde et surtout qui n'assurent pas de redistribution.

Or jusqu'à présent, les deux derniers gouvernements se sont « attaqués » à une réforme du système des pensions, en prenant diverses mesures n'ayant que peu de cohérence entre elles et apparaissant plutôt comme des reculs de droit que comme un nouveau pacte social pour garantir la pérennité et la légitimité du système de pensions. Et jusqu'à présent, les mesures prises n'ont pas été envisagées en fonction des inégalités hommes-femmes présentes dans le régime des pensions. Ou alors, au nom de l'individualisation des droits, le gouvernement prend des mesures éparées, comme la modification de la pension de survie – sans repenser globalement le système et ses aspects inégalitaires et « familialistes<sup>1</sup> » (cfr. analyse « Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ? »).

Lors d'un colloque organisé le 2 octobre 2017, le Conseil académique des pensions (qui a succédé à la Commission de réforme 2020-2040) a décidé d'ouvrir le débat public sur ce thème et a mis sur la table sa proposition de « modernisation de la dimension familiale en pensions ». Pour ces expert-e-s, la dimension « genre et famille » n'a pas vraiment posé problème jusqu'à présent. Mais ils et elles reconnaissent maintenant que le système actuel n'est plus adapté si on regarde l'évolution des familles et des parcours de vie des femmes et des hommes de ces 40 dernières années. Dans cette

---

<sup>1</sup> C'est-à-dire les mesures qui protègent mieux les personnes parce qu'elles forment une famille, indépendamment qu'elles aient cotisé ou pas pour leurs pensions (ex. taux ménage, pension de survie).

perspective, les pensions au taux ménage et les pensions de survie et de divorce doivent être revues, car ces « droits dérivés » sont devenus inappropriés (discriminations, découragement des femmes de participer au marché du travail, garantie inéquitable du niveau de vie...).

De leur côté, les mouvements féministes demandent depuis longtemps déjà une individualisation des droits en sécurité sociale. Cette revendication est surtout née de la mise en place dans les années 1980 d'un taux cohabitant en chômage, c'est-à-dire d'une baisse des droits au chômage pour les personnes qui vivaient dans un ménage ayant des revenus suffisants. A 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. Devant ces suspicions, un certain nombre de femmes qui peinaient effectivement à retrouver un emploi (crise, manque de qualifications, discriminations, manque de services d'accueil de l'enfance, mentalités traditionnelles...) ont abandonné leurs droits et elles en paient le prix aujourd'hui alors qu'arrive pour elles l'âge de la pension. Depuis ces années, de nombreux appels à individualiser les droits ont été faites. L'Union Européenne elle-même a émis une directive en 1978<sup>2</sup> pour éliminer les discriminations indirectes dans les régimes de sécurité sociale et promouvoir une individualisation des droits.

## **2. Non à une individualisation des droits « pure et dure » ?!**

Pour « moderniser » la dimension familiale et de genre des pensions, le Conseil d'expert-e-s écarte d'emblée de recourir uniquement à une « *individualisation des droits pure et dure* » (sic) en sécurité sociale. Argument principal : la pauvreté des ménages – ou plutôt des femmes ? - ayant fait par le passé des « choix traditionnels », c'est-à-dire qui ont réparti de manière inégalitaire le travail professionnel et le travail de soin entre homme et femme. Ils rappellent aussi qu'on constate une forte convergence entre ces ménages dits « inégalitaires » et les ménages à bas revenus, ce qui représente un risque supplémentaire de pauvreté pour ces ménages et pour les femmes.

Mais ce refus d'une individualisation dite « pure et dure » a peut-être d'autres motivations ?

- 1 Le Conseil académique s'inscrit dans une mission bien précise et limitée au secteur des pensions. Elle a une visée relativement « pragmatique », soit réformer le système pour lui garder une efficacité et aussi une légitimité (« le pacte social ») dans le contexte actuel. Or l'enjeu d'égalité hommes-femmes dans le champ socioéconomique est plutôt « clivant », il est difficile de rassembler tout le monde (politiques comme citoyen-ne-s) sur une même vision.
- 2 L'individualisation des droits s'inscrit aussi normalement dans une logique de sécurité sociale globale : c'est-à-dire qu'il ne suffit pas d'adapter le système de pension, mais aussi d'autres branches, en particulier la suppression du statut de cohabitant en chômage. Or on est loin, très loin, d'un contexte favorable à cette mesure tant sur le plan budgétaire que sur le plan politique ou idéologique.
- 3 Telle que demandée par les mouvements féministes, l'individualisation des droits prendrait ses pleins effets dans un temps relativement long comme l'est celui des pensions. Quand on voit déjà à quelles difficultés sont confrontés certain-e-s travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus sur le marché du travail aujourd'hui, on ne peut décemment pas leur demander

---

<sup>2</sup> Directive 79/7/CEE sur relative à la mise en œuvre progressive du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière de sécurité sociale.

de s'adapter à un changement de régime aussi brusque. Or le monde politique est à la recherche de solutions concrètes et de « gestes forts » pour « sauver » le système des pensions<sup>3</sup>.

Dans les mouvements féministes, on ne se reconnaît pas forcément dans cette vision de l'individualisation des droits. De son côté, le Comité de Liaison des Femmes rappelle que la proposition d'individualisation portée depuis plus de 30 ans ne devait pas s'appliquer d'un coup, mais par cohortes d'âge et avec de grandes campagnes d'information et de sensibilisation sur la constitution des droits propres en sécurité sociale pour les jeunes générations. Par ailleurs, le mécanisme d'assistance sociale – la GRAPA – devait rester un outil pour « compenser » les pertes des ménages à faibles revenus. Néanmoins, l'objectif affiché de nombre d'organisations défendant l'individualisation reste bien de « responsabiliser les hommes et les femmes quant à leur choix de vie, de travail et de répartition des tâches familiales ».

A Vie Féminine, notre vision de l'individualisation des droits a évolué au contact des réalités de vie des femmes et du contexte de société dans lequel nous sommes aujourd'hui. Nous craignons que ce « concept », qui a été puissant pour dénoncer les injustices et demander une égalité de droits en sécurité sociale, serve aujourd'hui un projet d'affaiblissement des droits et un discours culpabilisant sur « l'activation » des femmes à l'emploi.

Pour nous, l'individualisation des droits en pension doit d'abord et avant tout permettre aux femmes de se construire des droits propres et suffisants à la pension dans le cadre de la sécurité sociale et de leur garantir une autonomie économique tout au long de la vie. Elle repose sur un équilibre entre la responsabilité individuelle et du couple de se construire ces droits et la responsabilité collective de permettre aux personnes d'accéder à un travail décent et de le combiner avec les autres responsabilités sociales (soin, éducation, formation, loisirs, engagement...). Elle ne doit pas pénaliser les personnes qui ont fait leur choix de vie dans un contexte qui favorisait (et favorise encore ?) le modèle traditionnel de partage inégal du travail rémunéré et non rémunéré au sein du couple.

Aujourd'hui, si l'égalité hommes-femmes a progressé dans certains secteurs, on voit aussi que les conditions sociales se sont dégradées pour les milieux plus précarisés : il n'y a plus ni sécurité de l'emploi, ni sécurité sociale garantie (notamment dans le cadre de l'Etat social actif), ni protection familiale (aléas de la vie de couple, notamment dus aux difficultés socioéconomiques).

Les femmes peuvent travailler, sont de plus en plus diplômées, mais restent les principales responsables des tâches domestiques et parentales... Dans ce cadre, ce qu'on appelle des couples « égalitaires » sont plus souvent des couples où la femme travaille (presque) autant que l'homme mais elle assume toujours une plus grosse partie des tâches de soin (surtravail domestique, interruptions de carrière) ou les délègue en partie à d'autres femmes moins bien payées qu'elles (ex. titres-services). Et ces dernières qui exercent des métiers à temps partiels, moins valorisants et surtout moins rémunérateurs, risquent au final d'avoir une pension en droits propres qui ne pèsera pas bien lourd même si elles travaillent ! Les inégalités se creusent donc alors entre femmes.

---

<sup>3</sup> A cet égard, il est intéressant de constater le décalage de discours entre les politiques au pouvoir et les expert-e-s de la Commission qui n'estiment pas que les pensions sont « en danger » en tant que telles, mais bien que leur légitimité et leur efficacité est mise à mal.

Alors bien sûr, pour la participation des femmes au marché du travail, il reste des freins culturels liés au sexisme, mais il ne faut pas sous-estimer d'autres freins comme le manque de formation/qualification engendré par la reproduction des inégalités dans le système scolaire, la couverture insuffisante des besoins en matière d'accueil de l'enfance ( ou en général du soin aux autres), le manque d'emplois accessibles et décents à l'heure des nouvelles technologies et de l'ubérisation de la société ou encore la perte de sens du travail dans une société capitaliste comme la nôtre ! Plutôt que d'insister sur « l'incitation des femmes à trouver un emploi », nous pensons qu'il faut viser un changement de mentalités et d'organisation sociale mettant l'accent sur le droit et la responsabilité des personnes, qui en ont la possibilité, de se constituer des droits propres par leur travail.

C'est pourquoi nous plaçons toujours pour une individualisation des droits en sécurité sociale mais nous pensons que celle-ci doit tenir compte des risques actuels que rencontrent les femmes dans la constitution de leurs droits. Une telle réforme doit démontrer l'ambition politique de d'abord réduire les écarts dans la constitution des droits à la pension en prenant en partie en compte les inégalités existantes avant la pension (et pas après via les droits dérivés) et puis seulement, de supprimer du système les mécanismes hérités du modèle « familialiste ». Cela implique que les mesures choisies pour « intégrer une dimension de genre » dans les pensions et l'ordre dans lequel elles seront implémentées sont fondamentaux.

### **3. Des mesures complémentaires sur la table**

Il faut d'abord comprendre que la Commission d'expert-e-s propose de mélanger trois logiques différentes pour répondre aux défis de la « modernisation » familiale :

- 1 La logique d'individualisation, c'est-à-dire la suppression de droits dérivés et l'attribution de droits propres sur base des cotisations personnelles ;
- 2 La logique de solidarité intrafamiliale, c'est-à-dire la responsabilisation et la solidarisation des membres du couple par rapport à leur répartition du travail professionnel et de soin ;
- 3 La logique de solidarité interfamiliale, c'est-à-dire la redistribution entre familles dépassant la pure logique de constitution de droits par la cotisation et socialisant des risques sur tout le système de pension.

Concrètement, la Commission soumet au débat public 6 mesures :

*Mesure 1 : assimilation de la cohabitation légale au mariage pour les droits à la pension*

*Mesure 2 : suppression du taux ménage, à moyen terme, après une période de transition*

*Mesure 3 : splitting des droits de pension en cas de séparation (divorce ou fin de la cohabitation légale) = diviser par deux les points accumulés pendant la période du mariage, mais pas en cas de décès (cfr. mesure 4)*

*Mesure 4 : modification de la pension de survie : droits acquis personnellement avant mariage + 50% des points constitués pendant le mariage + 15% (encore à réfléchir) des points du conjoint décédé*

*Mesure 5 : augmentation des pensions minimales*

*Mesure 6 : droits liés aux périodes de soin*

#### 4. Le « splitting » : une proposition de partage des droits

C'est LA mesure originale proposée qui consiste à partager équitablement entre les deux membres d'un couple mariés ou cohabitants légaux les droits à la pension accumulés pendant la vie commune.

Avantages	Risques
<ul style="list-style-type: none"><li>- cela entre dans la logique de devoir d'entretien entre époux ;</li><li>- c'est un partage de droits directs et une constitution de droits propres pour chacun ;</li><li>- cela entérine une fois pour toutes les choix de couple en matière de partage du travail rémunéré et non-rémunéré.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- cela ne remet pas en cause cette répartition inégalitaire du travail professionnel et de soin ;</li><li>- cela néglige le fait que cette répartition inégalitaire est aussi dépendante de facteurs sociaux autres (accès pour toute-s aux services d'accueil de l'enfance par exemple) ;</li><li>- c'est un risque de voir augmenter le nombre de personnes ayant de « petites pensions ».</li></ul>

Dans le schéma proposé par les expert-e-s, le splitting sert de « pension de divorce » en faisant l'économie de droits dérivés. Comme si le partage équitable des droits ne regardait la société que quand le couple disparaît. Est-ce vraiment bien le rôle du système de pension ? De notre point de vue, il faut offrir un mécanisme à tous les couples permettant de partager certains droits à la pension afin de rendre concrètes et ineffaçables ces solidarités familiales qui coûtent souvent plus chères aux femmes ou en tout cas nuisent à leur autonomie financière. Si cette mesure devait passer telle quelle, il n'y a qu'un pas pour conseiller à toutes les femmes de divorcer avant leur arrivée à la pension, et ce d'autant plus si on supprime le taux ménage.

En même temps, on peut se demander si imposer un partage des droits à tous les couples sans aucune limite et distinction est acceptable socialement et surtout rencontre nos objectifs d'égalité<sup>4</sup>. Certains estiment que dans ce cas, il faudrait revoir d'autres mécanismes de sécurité sociale (pourquoi pas, mais lesquels ?). D'autres soulignent le problème d'acceptabilité dans la population, il faut comprendre par-là les résistances des hommes à partager « leurs droits » de pension et le risque que la pension légale devienne moins légitime et soit concurrencée par des régimes privés (épargne-pension). D'autres encore estiment que ce système devrait être mis en place mais laissé au « libre choix » des couples.

Or ces « choix » sont présentés comme le résultat d'une négociation à égalité entre deux personnes ayant les mêmes chances et les mêmes attentes. On sait qu'il n'en est rien : en ce qui concerne les attentes, on sait que les femmes restent fortement socialisées à se réaliser dans le couple et la sphère familiale et affective, alors que les hommes restent marqués par la « réussite sociale », ou au moins la réalisation professionnelle. Dans cette époque marquée par le « libre choix de la maternité », les soins et l'éducation d'un enfant sont même érigés en « réussite » ultime pour les

---

<sup>4</sup> bien qu'on peut se demander si cette mesure appliquée de manière linéaire et sans exception ne serait pas un levier efficace pour faire bouger les lignes dans d'autres domaines (salaires, infrastructures et services, répartition du temps de travail...) en confrontant plus directement les hommes aux impacts des responsabilités familiales et des inégalités de sexe sur leur autonomie économique.

femmes, mais seulement si elles arrivent à le combiner avec un emploi plus ou moins épanouissant ou en tout cas leur assurant un minimum d'indépendance financière. On ne demande rien de tel aux hommes. Les femmes n'arrivent donc jamais, dans les conditions actuelles de société, à obtenir la pleine égalité en ce qui concerne la répartition du travail professionnel et du travail de soin, ni en ce qui concerne la répartition des revenus, ni en ce qui concerne leur participation sociale au sens large (loisirs, formation, participation citoyenne, etc.). Ce qui n'est jamais questionné, c'est l'avantage que retirent les hommes du non-travail (ou moins-travail) professionnel des femmes.

Si nous combinons un objectif d'égalité femmes-hommes et d'autonomie économique, il est clair que nous ne pouvons pas « simplement » accepter la proposition de la Commission d'expert-e-s sur le splitting, mais qu'il est également difficile de défendre un splitting obligatoire dans tout le système. Il faut trouver un équilibre entre les deux qui agisse comme une correction des inégalités femmes-hommes à l'œuvre dans le couple et sur le marché du travail afin de garantir l'autonomie économique et comme un signal fort adressé aux couples qu'ils ont tout intérêt à partager mieux travail rémunéré et non-rémunéré quand ils le peuvent. Le mécanisme de splitting pourrait donc être modulé : par exemple sur un certain nombre d'années ou en fonction des écarts existants entre les droits constitués par chaque membre du couple (correction « automatique » pour les couples dits « inégalitaires »).

### **5. Supprimer le taux ménage**

Dans une perspective d'individualisation des droits, il paraît clair que l'on doit aboutir finalement à une suppression du taux ménage mais ceci ne peut se faire qu'à certaines conditions :

- il faut une phase de transition suffisamment longue, bien pensée et articulée avec les autres mesures permettant de se constituer des droits propres suffisants ;
- il faut renforcer et valoriser les droits propres acquis par les femmes, car n'oublions pas que le taux ménage s'applique parfois à des situations où les femmes ont cotisés mais insuffisamment pour « concurrencer » la majoration « taux ménage » (+ 15%) de la pension du conjoint ;
- dans la phase transitoire où les pensions au taux ménage existent toujours mais sont amenées à disparaître, ne faut-il pas en attribuer une part en propre aux femmes ? Aujourd'hui, c'est uniquement le travailleur pensionné qui est « bénéficiaire » de la pension au taux ménage (la personne « à charge » n'a pas de « droit » sur cette pension).

Cela nécessite évidemment un système « résiduel » (GRAPA) correct et un système de récupération de droits en lien avec les périodes de vie commune (splitting ou pension de divorce ou autre).

### **6. Modification de la pension de survie**

Pour rappel, la pension de survie est cette prestation qui est versée à certaines conditions (âge, situation familiale) aux personnes dont le/la conjoint-e<sup>5</sup> décède et qui se transforme en pension « majorée » (mode de calcul) accessible au/à la conjoint-e survivant-e dès l'âge de 45 ans. Cette pension de survie a été réformée récemment : elle a été remplacée par une allocation de transition au moment du décès (d'un ou deux ans en fonction de la situation) et repoussée dans le temps (à

---

<sup>5</sup> Uniquement pour les couples mariés

partir de 2030 : accès à 55 ans au lieu de 45 ans). Cette forme de pension est souvent combinée avec une pension en droit propre<sup>6</sup> et touche essentiellement des femmes<sup>7</sup>.

Dans la pension de survie, il y a deux enjeux principaux :

- 1) La disparition du conjoint à un moment inattendu : ça pose problème dans la mesure où le mode de vie se basait sur 2 adultes, éventuellement 2 revenus, avec parfois des enfants encore jeunes. Dans ce cadre, la nécessité d'avoir un complément de revenus se justifie mais doit peut-être à terme sortir des pensions, tout en restant une forme d'assurance collective. La modulation de cette prestation doit être réfléchi en lien avec la présence d'enfants, l'insertion sur le marché du travail et l'équilibre avec d'autres mesures existantes (ex. statut VIPO, allocations familiales majorées, « avantages » pour les familles monoparentales...).
- 2) La disparition du revenu « principal » ou en tout cas du revenu permettant d'accéder finalement à une pension correcte, suffisante pour vivre sa vieillesse. D'un côté, on peut se demander si la pension de survie doit continuer à exister dès que le système global de pension, grâce à différents mécanismes (ex. droits propres, splitting, assimilation...), permet d'accéder à une pension individuelle décente. Dans la logique d'individualisation, on a souvent défendu la suppression des droits dérivés après une période suffisamment longue, une mise en place par cohortes d'âge, etc. De l'autre, on sait que les inégalités dans l'emploi ne vont pas disparaître du jour au lendemain et donc qu'il subsistera un certain déséquilibre dans les couples, avec des conséquences parfois importantes sur l'autonomie économique des femmes après un décès. Ne doit-on pas imaginer un système de compensation résiduel, au minimum lorsque les conjoint-e-s survivant-e-s sont déjà à la pension ou en fin de carrière ?

## **7. Pensions minimales et périodes assimilées**

L'argent dégagé par la suppression progressive des droits dérivés doit servir directement à améliorer les pensions les plus basses, les pensions des femmes. Comment ?

La prise en compte pour la pension et même la revalorisation dans certains cas de ce qu'on appelle « les périodes assimilées », c'est-à-dire les temps nécessaires à autre chose (ex. avoir des enfants, en prendre soin et les élever, se former, s'engager dans la vie citoyenne) qui comptent quand-même pour la pension, va dans le sens d'une plus grande justice. En tout cas, cela permet de transformer un système pensé au départ pour des hommes travailleurs et pères de famille avec femmes au foyer et enfants à charge. Et au lieu de supprimer des droits (ex. crédit-temps sans motif), pourquoi ne pas imaginer d'ailleurs des assimilations « revalorisées » quand les périodes ont été partagées de manière plus égalitaires dans les couples ?

Pour les périodes passées hors de l'emploi (chômage, maladie), on voit qu'elles sont aussi de plus en plus attaquées par des réformes du Gouvernement actuel au nom du principe de « récompenser le travail ». Dans les faits, ne s'agit-il pas plutôt de pénaliser (encore !) individuellement les personnes qui sont exposés aux impacts négatifs de notre système économique ? Ces attaques sont aussi

---

<sup>6</sup> En 2017, 264372 femmes concernées par une combinaison pension de retraite et survie pour 175672 femmes concernées par une pension de survie uniquement (Source : site web ONP).

<sup>7</sup> En 2017 : 14314 hommes sont concernés par une pension de survie (partielle ou totale).

particulièrement injustes dans un contexte où par ailleurs l'activation et les sanctions pour les chômeurs, les invalides, les allocataires sociaux se multiplient.

Le Gouvernement s'est également engagé pour le moment dans des revalorisations de la « pension minimale<sup>8</sup> », sous prétexte de lutter contre la précarité. Ces augmentations ont-elles vraiment un effet substantiel sur les pensions les plus basses ? Qui touchent-elles réellement ? Quel est l'effet en particulier pour les pensions des femmes (nombre et pourcentage de femmes touchées, augmentation consentie, écart avec les hommes,...) ? A ce stade et sans analyse de genre préalable de la mesure, nous doutons sincèrement de la pertinence de ce mécanisme et estimons en tout cas qu'il ne va pas résoudre à lui tout seul le problème des pensions les plus basses où les femmes sont surreprésentées<sup>9</sup>.

## **8. Notre vision et nos questions**

Après plus de 30 ans de revendications, nous attendons une réforme suffisamment ambitieuse pour pouvoir dire qu'on tourne une page entre un ancien système familialiste et un nouveau système plus égalitaire qui permette de se construire une autonomie économique et qui tienne compte de la part de travail non rémunéré essentiel au fonctionnement de la société et au bien-être des familles.

Il faut que les mesures et leurs impacts soient vraiment positifs pour les femmes et l'égalité, à court, moyen et long terme. Cela nécessite un vrai débat public sur ce thème, dans lequel la voix des organisations de femmes et féministes est entendue. Cela comprend des temps d'échanges, de débats, de concertations, d'explorations de pistes concrètes, d'évaluation ex-ante des impacts (notamment dimension de genre et égalité). Cela débouche sur un « pacte pour l'égalité » qui s'inscrit pleinement dans le pacte social. Des campagnes d'informations et de sensibilisation sur les changements à venir, les impacts, etc. prennent place via les moyens de diffusion qui touchent la population.

Si les pistes avancées par le Conseil académique des pensions sont intéressantes, elles ne devraient être envisagées qu'en deux temps, deux phases :

- une phase qui met l'accent sur la constitution de droits propres et suffisants : et là-dedans mettons les assimilations, la revalorisation des plus petites pensions (et pas les pensions minimums) et le splitting ;
- une phase de diminution, de transformation, voire de suppression des droits dérivés : à savoir le taux ménage et les pensions de survie.

Cette précision s'inscrit dans le contexte où jusqu'à présent, les propositions des expert-e-s ont été utilisées comme un bouquet de mesures dans lequel le Gouvernement pioche et pas comme un ensemble de mesures cohérentes qui donnerait un nouveau cap global faisant consensus pour nos pensions. Le Conseil académique des pensions l'a d'ailleurs déjà regretté à plusieurs reprises<sup>10</sup>. Le risque est trop grand que le Gouvernement ne s'empare que des mesures qui vont dans son sens, ce qui dénaturerait complètement la logique d'individualisation des droits.

---

<sup>8</sup> Un montant minimum de pension garanti dans certaines conditions (cfr. analyse « Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ? » )

<sup>9</sup> En juin 2017, la pension moyenne pour les femmes était de 997€ contre 1269€ pour les hommes (Source : ONP, statistiques mensuelles).

<sup>10</sup> <https://www.rtb.be/info/belgique/detail-la-reforme-des-pensions-prend-une-tournure-dangereuse-alertent-12-experts?id=9447107>



Les mesures pourraient donc se décliner comme suit :

- 1) Sauvegarder, voire renforcer (réhabiliter) les périodes assimilées permettant de conjuguer emploi, revenus décents et autres responsabilités (familiales, sociales, etc.) ;
- 2) Mécanismes (modes de calcul, revalorisation, etc.) permettant de revaloriser les pensions les plus basses ou qui risquent de l'être dans le futur à cause des nouvelles formes d'emploi (ex. temps partiel) ;
- 3) Mettre en œuvre un système équitable de constitution et de partage de droits propres au sein des couples – le *splitting* – avec comme objectifs l'individualisation des droits et un partage plus égalitaire du travail non-rémunéré entre hommes et femmes. Un débat public sur les modulations possibles de ce système doit avoir lieu, réalités et chiffres à l'appui ;
- 4) S'assurer que le système de protection sociale résiduel – la GRAPA – reste bien un système résiduel (et pas un système de pension minimum déguisé) et qu'il permette de vivre décemment pour ceux et celles qui n'ont pu se constituer de droits propres à la pension suffisants ;
- 5) Penser une nouvelle forme de protection en cas de veuvage. Celle-ci doit sans doute permettre à chacun-e de se retourner au moment du décès, surtout s'il y a des enfants. Doit-elle également permettre de préserver certains droits acquis par le/la travailleur/-euses décédé-e et pourquoi ? Que prévoit-on pour les conjoint-e-s survivant-e-s qui ont une position fragile sur le marché de l'emploi (chômage, « trous », temps partiel, etc.) ?
- 6) In fine, supprimer le taux ménage après une période de transition suffisamment longue (ou par exemple, par cohorte d'âge). Pendant la période de transition, instaurer un mécanisme qui attribue déjà une partie des droits à l'autre conjoint (ses droits propres, même minimes ? le taux supplémentaire de 15% ? ou la moitié de la pension au taux ménage ?).

Enfin, ces réformes « familiales » ne font aucunement l'économie de mener en parallèle d'autres réformes nécessaires dans les pensions, en particulier la reconnaissance de la pénibilité propre à de nombreux métiers de services et de soin (ex. aides-ménagères, aides-soignantes, infirmières, etc.) dans lesquelles les femmes sont surreprésentées. On sait que le temps partiel soi-disant « choisi » par les femmes est en réalité le seul moyen pour certaines de continuer à assumer une profession lourde sur le plan physique (charge, gestes répétitifs, horaires atypiques, cadence, etc.) ou émotionnel (responsabilité de l'autre, aspects humains, aspects corporels, questions de vie et de mort, etc.).

Nous continuons également à revendiquer, comme faisant partie intégrante de la logique d'individualisation des droits, la suppression du taux de cohabitant en chômage. Et ceci d'autant plus dans le contexte d'une généralisation d'une « activation » des demandeurs d'emploi telle qu'elle est pratiquée.

## 9. Conclusions

Dans le climat actuel de réforme « à la baisse » des pensions, il faut s'interroger absolument sur la tournure que pourrait prendre « la modernisation » de la dimension familiale des pensions. Les propositions portées par le Conseil académique des pensions sur la « dimension familiale et de genre » ne s'inscrivent pas dans un grand bouleversement, voire encouragent peut-être le « statu quo » dans les équilibres hommes-femmes, en faisant quelques économies néanmoins pour les pensions. La seule mesure « forte » est la disparition à terme du taux ménage, donc une perte de droits, sans s'assurer vraiment au préalable de la constitution de droits propres suffisants pour les femmes. La limitation du « *splitting* » aux cas de divorce est également de ce registre : comme si le

couple devait primer sur l'égalité et le partage équitable des ressources et des rôles. Le partage des droits ne deviendrait-il acceptable que quand le couple disparaît ?!

Cela dit, le principe d'individualisation tel que défendu depuis les années 1980, doit probablement évoluer. Fortement axé sur l'incitation (pour ne pas dire « injonction ») des femmes à travailler, il se heurte aujourd'hui à une réalité socio-économique particulièrement dure pour les femmes, et pour les femmes les moins qualifiées en particulier. Les statistiques<sup>11</sup> montrent que l'écart se réduit entre taux d'emploi des femmes et des hommes. Aujourd'hui, la plupart des femmes s'inscrivent donc bien dans une perspective d'emploi. Les problèmes se situent à d'autres niveaux : discriminations directes et indirectes, notamment dues à la maternité (réelle ou supposée), faibles qualifications, qualité des emplois et des salaires, non prise en compte des responsabilités familiales des travailleurs tout sexe confondu, etc.

Par ailleurs, le recours massif au temps partiel chez les femmes n'est pas prêt de s'arrêter : il dépend finalement peu d'un « choix » réel si l'on tient compte des pratiques dans certains secteurs d'emploi (horeca, distribution, services aux personnes, etc.), de la pénibilité non-reconnue de certains métiers, de l'écart salarial entre hommes et femmes ou encore du manque de partage et de soutien du travail d'éducation et de soin au sein des familles. Dans ce contexte, baser tout un système de droits uniquement sur l'emploi et les salaires qui en découlent constitue un risque majeur de reproduction des multiples inégalités socio-économiques.

Dans ce contexte, une réforme du système de pension, et en particulier de sa « dimension familiale », doit faire bouger les lignes pour l'autonomie économique des femmes, qu'elles soient en couple ou non. De plus, intégrer la dimension familiale et la dimension de genre, ce n'est pas embarquer tout le monde dans le modèle masculin (45 ans de travail à temps plein). C'est reconnaître que le travail de soin et domestique a une valeur, qu'il est essentiel à la vie et au bien-être de chacun-e, qu'il constitue souvent une forme de service à la société. Il doit donc être reconnu et partagé. Dans le système de pensions, cette reconnaissance passe notamment par un mécanisme comme les assimilations qui doit être stabilisé, voire renforcé. A voir si le splitting pourrait de son côté être un incitant au partage plus équitable du travail non rémunéré, en plus de garantir une certaine égalité face à l'autonomie économique dans les couples à la pension. La disparition des droits dérivés doit venir dans un second temps et de manière progressive.

En tout cas, toute réforme en la matière devrait faire l'objet d'un véritable débat public et d'échanges sérieux et constructifs avec les organisations de femmes et des expert-e-s, acteurs qui ont développé un savoir et une sensibilité aux questions de genre et aux mécanismes de lutte contre les inégalités croisées. Au minimum, une analyse « de la dimension de genre » telle que prévue par la loi fédérale sur le gender mainstreaming doit être menée préalablement.

---

<sup>11</sup> [http://statbel.fgov.be/fr/binaries/COMMUNIQUE%20DE%20PRESSE%20EFT%20T4%202014\\_tcm326-265050.pdf](http://statbel.fgov.be/fr/binaries/COMMUNIQUE%20DE%20PRESSE%20EFT%20T4%202014_tcm326-265050.pdf)