

## ANALYSE

### Une réforme des pensions : à quel prix pour les femmes ? (Actualisation)

*Par Noémie Emmanuel, Bureau d'étude de Vie féminine*

Le système de pension est loin d'être égalitaire pour les femmes : 2/3 des personnes qui touchent une pension en dessous du seuil de pauvreté sont des femmes ; alors que l'écart de salaire hommes-femmes est de 22%, l'écart de pension<sup>1</sup> est de 24,8%.

Ces conditions sont le produit de différents mécanismes sociaux : les **inégalités structurelles du marché de l'emploi** (temps partiels des secteurs féminisés, contrats flexibles, statuts précaires, CDD, discrimination à l'emploi, écart de salaire, emplois féminisés à bas salaires, peu de possibilités de progression, ...); le **partage inégalitaire** du travail et du soin dans la sphère privée poussent les femmes à travailler à temps partiel ; le **modèle familialiste** du système de pension et les **droits dérivés**<sup>2</sup> ; la **méthode de calcul** du montant de la pension sur base du salaire perçu et de la durée de carrière<sup>3</sup>.

Depuis 2011, les gouvernements successifs travaillent à une réforme du système de pension. La dernière déclaration gouvernementale qui date du 10 octobre 2017 confirme les grands axes du chantier. L'occasion de faire le point sur les différentes mesures votées et à venir et leur impact sur les pensions des femmes.

---

<sup>1</sup> En 2011, les femmes ont une pension moyenne de 998,99 euros et les hommes de 1329 euros (seuil de pauvreté à 1085 euros net pour personne isolée) ; la différence du montant mensuel moyen est de 330 euros et l'écart de pension de 24,8%.

<sup>2</sup> Les droits à la pension sont intimement liés au versement de cotisations tout au long de la carrière. Les travailleurs s'ouvrent des droits en cotisant. Mais il existe des droits à la pension qui peuvent être étendus (taux ménage), transférés (pension de survie) à une épouse ou cumulés à d'autres revenus (pension de divorce). Ce sont des droits dérivés.

<sup>3</sup> Le montant des pensions est moindre pour les carrières qui ne suivent pas ce schéma puisque la « durée de carrière » se calcule en comprimant le temps partiel en équivalent temps plein. Par exemple, les femmes gagnent un salaire annuel inférieur de 22% à celui des hommes. Elles ne représentent que 35% des travailleurs à temps plein mais constituent 81% de l'ensemble des travailleurs à temps partiel. Un système de pension qui se base sur le montant du salaire perçu et la durée de carrière sur base des normes actuelles de temps plein aura toujours un impact négatif sur les femmes.

## 1. Premières mesures sous Di Rupo

Dès 2011, le gouvernement Di Rupo s'attelait à jeter les bases de la réforme des pensions. Elles portaient sur :

- *l'âge minimum de la prépension, qui passe de 60 à 62 ans, avec les conditions de carrière qui passent de 35 à 40 ans, application dès 2016.*
- *l'âge minimum pour avoir accès à la pension de survie, qui passera de 45 à 50 ans en 2025. Pour les moins de 45 ans, la pension de survie est remplacée par une allocation de transition, application en 2015.<sup>4</sup>*
- *Le crédit temps sera plus difficilement accessible.*
- *Les périodes assimilées le seront sur base du salaire minimum et non plus du dernier salaire pour les périodes suivantes : chômage en troisième période, prépension de moins de 60 ans, crédit-temps de fin de carrière entre 50 et 59 ans, crédit-temps à temps plein de fin de carrière après 60 ans, crédit temps sans motif supérieur au 1/5<sup>e</sup> temps.*

Ces mesures s'inscrivent dans un projet plus global. En avril 2013, le gouvernement Di Rupo met en place une commission de réforme des pensions 2020-2040. Elle rend son rapport en 2014 dans lequel elle propose une réforme où chacune des mesures ne peut être dissociée des autres car faisant partie d'un nouveau système de pension « équilibré » et « juste » (selon la commission).

## 2. La suite, sous le gouvernement Michel

Depuis, le gouvernement Michel a repris, à sa manière, la réforme entamée sous Di Rupo et se sert de ce rapport comme d'un « panier » dans lequel il va piocher de nouvelles mesures.

### 2.1. Ce qui est déjà voté :

- **L'âge légal de la pension relevé à 67 ans**

L'âge légal de la pension sera relevé à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030 en maintenant le principe d'une carrière complète à 45 ans.

Reculer l'âge légal du départ à la pension : Quel est l'état de santé des travailleu.r.se.s ? Ont-ils la capacité de travailler jusque 67 ans ? Le gouvernement a voté cette mesure sans réflexion sur le *départ effectif* des travailleurs et sans se demander si les conditions de travail permettent ce recul. Le vieillissement n'est pas une simple question de chiffres, il demande de se questionner sur les conditions de vie, de travail et de santé des personnes.

Plutôt que de parler d'« allongement de l'espérance de vie », si on tenait compte de l'espérance de vie en bonne santé, on aurait une variable plus juste pour coller au mieux aux réalités des travailleuses et travailleurs. Cette notion permet de faire ressortir les

---

<sup>4</sup> Cette mesure a été renforcée par l'actuel ministre des pensions qui porte l'accès à la pension de survie à 55 ans à partir de 2030. Cf. *Infra*.

contrastes entre les différentes catégories socio-professionnelles et de mettre en avant la pénibilité non reconnue de certaines tâches en particuliers dans les secteurs féminisés.<sup>5</sup>

Faire référence à une « carrière complète » : De plus en plus difficile à atteindre pour les hommes, parvenir à se constituer une carrière complète de 45 ans relève du parcours de la combattante pour les femmes. Leur **carrière moyenne est de 36,6 ans** contre 42,2 ans pour les hommes. Le système de pension est basé sur des standards masculins. Donc toute mesure qui vise à allonger les conditions de carrière a un effet direct et disproportionné sur les pensions des femmes.

- **Le durcissement des conditions d'accès à la pension anticipée**

Avant 2013, les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la pension anticipée étaient de 60 ans et 35 ans de carrière. Aujourd'hui, les conditions sont passées à :

- 62,5 ans et 41 ans de carrière en 2017
- 63 ans en 2018
- 42 ans de carrière en 2019.

Laisser la « liberté de choix » : Dans son exposé d'orientation politique, le ministre des pensions affirme vouloir laisser au travailleur la « liberté de choix » pour décider du moment où il prend sa pension. Pourtant, le plus souvent, la pension anticipée ne relève pas du « choix volontaire » mais d'un ultime recours : on part plus tôt à la retraite parce qu'on ne peut plus accomplir une carrière complète dans les conditions de travail actuelles car les tâches sont trop pénibles.

- **Suppression de la pension survie pour les moins de 55 ans**

L'âge minimum pour bénéficier de la pension de survie sera porté à 55 ans à partir de 2030 avec le maintien de l'allocation de transition prévue par le gouvernement précédent.

Supprimer la pension de survie : 98,49% des bénéficiaires de la pension survie sont des femmes. Le droit à la pension survie fait partie des droits dérivés : ce n'est pas un droit propre, les femmes y ont accès grâce à leur mariage avec un travailleur. On se demande comment la conjointe survivante pourrait augmenter ses revenus et se constituer des droits propres suffisants puisque jusque-là, ses droits ne lui ont été attribués que par sa situation familiale ?

Accorder une allocation de transition : L'allocation de transition est payée pendant 12 mois (sans enfant à charge) ou 24 mois (avec enfant à charge). Une allocation temporaire ne suffit pas. Dans un âge avancé, parfois sans avoir jamais travaillé, ou plus depuis longtemps, ces femmes ne peuvent rentrer sur le marché du travail sans accompagnement et sans politique d'insertion professionnelle. De plus, cette allocation est toujours un droit dérivé, au même titre que la pension de survie.

Une réforme de la pension de survie ne peut se faire en dehors d'une réflexion globale sur l'individualisation des droits sans risquer d'augmenter la précarité des femmes.

---

<sup>5</sup> En effet, les travailleuses et travailleurs « peu qualifiés » ont une espérance de vie en bonne santé plus courte.

- **Réforme des périodes assimilées**

Les périodes assimilées concernent les périodes d'inactivités professionnelles suivantes : chômage, prépension, travail à temps partiel avec maintien de droits, maladie professionnelle, accident de travail, interruption de carrière, crédit-temps, etc.

Parmi les différents chantiers de la réforme des pensions, le gouvernement souhaite réévaluer les périodes assimilées en fonction de deux critères : leur « caractère volontaire » et leur « plus-value sociale ».

Pour l'instant, cela a mené à deux changements principaux au niveau des crédit-temps et au niveau de la seconde période de chômage.

- a. Les crédits-temps**

Depuis 2015, les crédits temps non motivés sont supprimés (plus d'allocations d'interruption et plus d'assimilation pour la pension). Les crédits-temps motivés sont maintenus. Un crédit-temps avec motif peut être obtenu pour une période de 36 mois "calendrier"<sup>6</sup> pour suivre une formation reconnue. Un crédit-temps avec motif peut être obtenu pour une période de 51 mois "calendrier" pour :

- S'occuper de son enfant de moins de 8 ans ;
- Prendre soin d'un membre du ménage ou d'un membre de la famille jusqu'au 2<sup>e</sup> degré gravement malade ;
- Prodiguer des soins palliatifs ;
- Prendre soin de son enfant handicapé de moins de 21 ans.

**Supprimer les crédits-temps non motivés (effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015) :** Le système des crédits-temps non motivés a été mis en place pour accorder du temps aux travailleuses et travailleurs afin qu'ils puissent gérer leur carrière professionnelle en relation avec d'autres projets qui font la qualité d'une vie (reprise des études, temps familial particulier, projets personnels de tout type,...). Cette formule de réduction du temps de travail pouvait favoriser l'égalité entre hommes et femmes en permettant aux travailleurs de concilier différentes sphères de vie et prendre du temps pour autre chose que la sphère familiale. La suppression des crédits-temps non motivés rend, de fait, presque impossible de prendre un crédit-temps « pour soi ».

Avec cette mesure combinée avec l'augmentation des conditions de carrière, il va être encore plus difficile pour les femmes d'accéder à la pension et pension anticipée puisque ces périodes ne conteraient plus dans les années de carrières ! Rappelons que la durée de carrière moyenne est de 36,6 ans pour les femmes. Cette moyenne est à recalculer à la baisse, maintenant que les assimilations pour les crédits temps sans motif sont supprimées.

**Rallonger les périodes de crédits-temps motivés par le soin (à partir du 1<sup>er</sup> avril 2017) :** Les crédits-temps obtenus pour le soin d'un enfant de moins de 8 ans, les soins palliatifs et

---

<sup>6</sup> Cela signifie que la durée ne varie pas en fonction de la forme d'interruption demandée (à temps plein, à mi-temps ou d'un cinquième).

Le soin d'un proche malade sont passés de 36 à 51 mois. Le crédit-temps pour le soin d'un enfant handicapé est passé de 48 à 51 mois.

Ces périodes de crédit-temps concernent majoritairement les femmes. Cette mesure a de grandes chances de renforcer ce partage inégalitaire puisque seules les assimilations des crédits-temps motivés par le soin sont conservées. Si c'est, à première vue, positif pour les pensions des femmes (assumer les charges de la sphère familiale sans perdre de droits à la pension), cela peut également se révéler être un véritable piège pour elles.

Rallonger la durée du crédit-temps motivé est une mesure positive. Elle permet aux travailleurs et travailleuses de prendre du temps pour soi et de s'investir dans des projets qui participent à la construction d'une vie épanouissante, en dehors du travail. Mais il ne faut pas pour autant négliger l'importance de mener en parallèle une politique globale en matière de services collectifs de soins aux personnes. Le système des crédits-temps ne doit pas devenir un moyen d'assigner à la sphère privée et à la responsabilité individuelle des femmes la prise en charge des personnes dépendantes.

#### **b. Le chômage de seconde période calculé sur base du droit minimum et non plus sur base du salaire réel**

C'était déjà le cas pour la troisième période de chômage (excepté les chômeurs de plus de 55 ans<sup>7</sup>). A partir de 2019, pour les chômeurs qui rentrent en deuxième période de chômage (chômage de plus d'un an), c'est le droit minimum (2000 euros bruts) qui servira de base de calcul des pensions et non le salaire perçu (excepté pour les chômeurs de plus de 50 ans).

« Remettre les chômeurs au travail » : Pour le ministre des pensions, cette mesure a un lien direct avec la « volonté de remettre les chômeurs au travail ». C'est comme si la situation des chômeurs était de leur faute et l'accès au travail une question de volonté. Or le chômage est un problème structurel qui dépend du marché de l'emploi. Mais ça, le chantier du ministre des pensions ne le prend pas en compte.

- **La revalorisation de la pension minimum**

En Juin dernier, la Chambre a approuvé la revalorisation des pensions minimum. L'accord prévoit qu'à partir du 1er septembre 2017, les pensions minimum basées sur une carrière incomplète soient augmentées de 1,7 %, et celles basées sur une carrière complète de 1 %.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Le ministre Bacquelaine a annoncé que si le projet entrait en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019, c'est pour le conjuguer avec le projet de loi sur la pénibilité : « *Il y a un lien, en même temps qu'on veut revaloriser le travail, on souhaite que ce qui ont travaillé le plus dur, ceux qui ont un métier pénible, difficile, aient une pension supérieure ou puissent partir plus tôt à la pension. C'est une philosophie d'ensemble.* »

Déclaration du ministre Bacquelaine au micro de Matin première le 06 septembre 2017 disponible sur [https://www.rtf.be/info/belgique/dossier/gouvernement-michel/detail\\_pensions-daniel-bacquelaine-defend-sa-reforme-et-fixe-le-systeme-a-points-a-2025?id=9701423](https://www.rtf.be/info/belgique/dossier/gouvernement-michel/detail_pensions-daniel-bacquelaine-defend-sa-reforme-et-fixe-le-systeme-a-points-a-2025?id=9701423)

<sup>8</sup> Chambre des Représentants, projet de loi, 08 juin 2017, p.8. disponible sur <https://www.google.be/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahUKEwjNn6qgrrHWAhXKaVAKHTk tAXwQFgg9MAY&url=http%3A%2F%2Fwww.diekammer.be%2Fsite%2Fwwwcfm%2Fflwb%2Fflwbcheckpdf.cfm%3Fdocn%3D54K2492002%26language%3Dnl&usq=AFQjCNGTylJucjFBmVI7AUD6BzVOfoSoVQ>

En juillet 2016, une première mesure de revalorisation avait été votée. Elle augmentait de 0,7% les pensions minimums des carrières complètes. Cette dernière mesure combinée avec celle de juin augmente donc toutes les pensions minimum (de carrières complètes et de carrières incomplètes) de 1,7%.

Pension minimum et petites pensions, ce n'est pas la même chose : Pour rappel, il faut avoir travaillé une carrière complète soit 312 jours de travail ETP durant 45 années pour pouvoir toucher la **pension minimum garantie** dont le montant est de 1212 € (taux isolé). Pour les travailleurs qui 30 années de carrière, s'ils ont travaillé à 2/3 temps, ils auront accès à une pension minimum pour carrière incomplète d'un montant de 808 € par mois ; s'ils ont travaillé à mi-temps, ils auront droit à une pension minimum d'un montant de 404 euros. Ce qui ont moins de 30 années de carrière ou/et moins que à mi-temps, n'ont pas droit à la pension minimum.

Ce qui est présenté comme une mesure sociale phare n'est qu'une remise à niveau égalitaire de toutes les pensions minimum. C'est, certes, positif pour les pensions minimum, mais c'est minime quand on regarde le nombre de gens qui ont accès à cette valorisation ! En effet, il ne faut pas confondre pensions minimum et petites pensions ! La pension minimum, c'est la pension à laquelle on a accès sous certaines conditions citées ci-dessus. Si on n'a pas travaillé suffisamment d'années (moins de 30 ans) ou pas suffisamment de jour par an, on n'y a pas droit !

## 2.2. Mesures à venir

- **Réforme de la notion de pénibilité**

Dans son exposé d'orientation politique (2016), le ministre des pensions parle d'une réforme de la notion de pénibilité. Il s'engage à définir des critères objectifs qui permettraient d'établir une liste de « métiers lourds ». Il précise qu'il s'agit de « métiers pénibles à exercer au-delà d'un certain âge » et que « le stress ne devrait pas être admis comme critère de pénibilité ».

Elargir la notion de pénibilité est primordial pour les pensions des femmes. Infirmières, enseignantes prestant dans plusieurs écoles, employées du nettoyage, caissières, etc., toutes doivent accomplir des travaux dont la pénibilité physique et psychique n'est pas reconnue. Le temps partiel est souvent le dernier recours pour les travailleuses engagées dans un métier difficile, mais cette formule réduit leur droit à une pension décente.

En 2013, une enquête intitulée: «*Qualité du travail et de l'emploi en Belgique* » répartissait le marché du travail en 7 grandes grappes qui vont du « travail de qualité » au « travail indécent ». Les femmes, bien que représentant ± 47 % de la population active, sont nettement surreprésentées dans trois catégories de travail relativement mal cotées : le travail à perspectives de carrière limitées, le travail exigeant émotionnellement et le travail indécent.

Comme le *Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes*, nous préférons parler de travaux pénibles plutôt que de métiers pénibles. La notion de travaux est importante, elle met en évidence le caractère pénibles de tâches liées au métier, sans mettre en cause le métier lui-même. Le métier d'infirmière n'est pas pénible en soi mais

les conditions de son exercice le sont (travail de nuit, surpopulation hospitalière, etc.). Cette approche permet d'élargir la notion de pénibilité grâce à de nouveaux critères : facteurs psychologiques, sociaux, l'organisation et les conditions de travail... Ce qui engage aussi la responsabilité des employeurs.

- **Moderniser la « dimension familiale » dans le système des pensions**

Le gouvernement souhaite poursuivre le chantier entamé par le gouvernement précédent autour de ce qu'il appelle « la dimension familiale ». Cette « modernisation » concerne 4 dossiers traités de manière dissociés : la réforme de la pension de survie (cf. supra), le statut des cohabitants légaux, le partage des points au moment du divorce et l'harmonisation du taux ménage.

Récemment, le Conseil académique des pensions a présenté un ensemble de propositions pour atteindre cet objectif et souhaite ouvrir un débat public sur ce thème. Les mesures s'inscrivent dans 3 logiques complémentaires : individualisation des droits, solidarité intrafamiliale et solidarité interfamiliale.

*Mesure 1 : assimiler la cohabitation légale au mariage pour les droits à la pension.*

*Mesure 2 : supprimer le 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) c'est-à-dire diviser entre les deux personnes les points accumulés pendant la période du mariage, mais pas en cas de décès (cf. mesure 4).*

*Mesure 4 : modification de la pension de survie : les droits acquis personnellement avant le mariage + 50% des points constitués pendant le mariage + 15% (en cours de réflexion) des points du conjoint décédé.*

*Mesure 5 : augmentation des pensions minimales.*

*Mesure 6 : droits liés aux périodes de soin.*

Un premier risque, c'est de voir le Gouvernement piocher une nouvelle fois dans ces mesures au gré de ses logiques propres (économies, rationalisation, récompenser le travail,...). Mais surtout, les mesures censées améliorer la constitution de droits propres ou leur valeur par rapport à la carrière de référence arrivent en second lieu et ne sont pas placés au centre de cette « modernisation ». De même, le « partage des droits » (splitting) au sein du couple reste limité au cas de divorce, donc vu comme une pension de divorce sans droits dérivés. Ce mécanisme pourrait pourtant avoir une portée plus large, en termes d'incitation des hommes à partager le travail non rémunéré.

Enfin, qu'en est-il de la capacité des femmes aujourd'hui à pouvoir se constituer des droits propres suffisants à la pension dans un contexte où le marché du travail reste traversé par des inégalités structurelles et où les charges familiales reposent toujours symboliquement et réellement sur leurs épaules ?

- **Mettre en place une pension partielle**

Le gouvernement prévoit de mettre en place un système de pension partielle accessible à partir des conditions d'accès à la pension anticipée (63 ans et 42 ans de carrière). C'est-à-

dire que les travailleurs pourraient prendre une partie de leur pension tout en continuant à travailler à temps partiel et se constitueraient ainsi des droits de pension complémentaire.

Il faut être attentif car ce type de mécanisme fige des droits pour la partie de pension qui est prise. Les années accumulées ensuite ne seraient comptabilisé que pour alimenter la partie complémentaire de la pension. Cette mesure doit être pensée en lien avec la réforme de la notion de pénibilité. En effet, prendre sa pension plus tôt ou être en prépension est souvent un moyen, pour les travailleuses de diminuer la charge d'un métier lourd et dont la pénibilité n'est pas reconnu.

### 3. Réformes globales à venir

- **Système de pension à point**

C'est la mesure-phare du gouvernement. Pour avoir accès à sa pension complète, chaque travailleur devra accumuler 45 points durant sa carrière, une année valant un point. La valeur du point sera établie chaque année en fonction d'un salaire moyen de référence. Le nombre de points accumulés de chaque travailleur pourra être l'objet de mécanisme de correction. Ainsi un travailleur verrait son capital de points réévalué à la hausse en fonction de la pénibilité de son travail ou d'une carrière prolongée.

Annoncé lisible et transparent, le système proposé apparaît en fait très flou. Le risque, pour les syndicats, c'est que le calcul annuel de la valeur du point laisse la possibilité d'ajuster le montant à la conjoncture économique et démographique au moment du départ à la pension. Pour répondre à cette inquiétude, dans une récente carte blanche<sup>9</sup>, les experts du « Conseil académique » anciennement « Commission de Réforme des Pensions 2020-2040 » rappellent le cadre dans lequel ce système de pension à point a été prévu : une loi devrait fixer les mécanismes d'adaptation tandis que l'application serait confiée au Comité National des Pensions où siègent les partenaires sociaux et le gouvernement. Quant à savoir ce que prévoit le gouvernement... A l'heure actuelle, la mesure est toujours en cours de négociation entre les différents partenaires sociaux et le gouvernement.

- **Harmoniser les différents régimes de pension (salariés, indépendants, fonctionnaires)**

Cette mesure ne correspond pas à une harmonisation vers le haut des régimes les moins avantageés (indépendants et salariés) vers le régime plus avantageé des fonctionnaires. Au contraire, ces derniers voient leurs privilèges s'amenuiser au fur et à mesure du chantier de la réforme (suppression des tantièmes préférentiel, calcul de la pension sur base d'une carrière complète et non plus des cinq dernières années de carrières, etc.)

Certes, pour les indépendants, cela suppose une revalorisation vers le haut de leurs pensions pour les égaliser sur celles des salariés. Mais ces mesures mettent le système en danger. Sans projet de financement global, cette revalorisation fragilise le système des

---

<sup>9</sup> <http://plus.lesoir.be/114642/article/2017-09-18/carte-blanche-les-pensions-meritent-un-debat-et-une-concertation-serieuse>



pensions du premier pilier. Ce à quoi le gouvernement propose de répondre par...un renforcement des pensions du second pilier.

- **Développer les pensions du second pilier**

Notre système actuel de pension se fonde sur les principes de mutualisation, de répartition et de redistribution. Tandis que le second pilier s'inscrit dans une logique individuelle de capitalisation pour soi. Répondre à la fragilité du premier par le second n'est rien de moins que de saper les fondements du système.

Les pensions du deuxième pilier sont à la charge des entreprises et des secteurs qui organisent des fonds de pensions pour leurs employés. Dans les secteurs qui n'offrent pas ce privilège, les travailleuses et travailleurs devront donc se contenter d'une pension du premier pilier que les mesures actuelles amoindrissent en connaissance de cause sous prétexte d'un second pilier auquel ils n'ont pas accès. On se demande aussi ce qu'il en sera des périodes d'interruption de carrière et quelle peut être la pension minimum garantie dans un système d'épargne privée.

Le renforcement du second pilier ne fait qu'accroître les écarts de pensions entre hauts et bas salaires, entre hommes et femmes. Le second pilier est plus souvent mis en œuvre dans les secteurs où les hommes sont surreprésentés. Et ce sont les revenus les plus élevés de ces secteurs qui bénéficient le plus souvent des pensions complémentaires. En 2014, 13% des hommes et 9% des femmes percevaient une pension complémentaire<sup>10</sup>. Mais la différence majeure se situe surtout dans l'importance des montants : pour les hommes, la contribution moyenne était de 785,99 euros, contre 482,65 euros seulement pour les femmes, ou exprimé autrement : 39% de moins. Quand on sait que l'écart de pension légale est à 24,8%...

#### **4. Analyse : quelques clés de la réforme**

- **« Crise », « responsabilité », « volonté » : un vocabulaire particulier**

Depuis 2011, les gouvernements successifs prennent différentes mesures qui s'inscrivent dans une politique d'austérité pour pallier « la crise » et « le vieillissement de la population ». Elle mobilise les termes de « volonté », de « responsabilité » et de « choix individuel ». Mobiliser ce vocabulaire n'est pas anodin. C'est une manière d'occulter le caractère fondamentalement collectif et solidaire de notre système de pension. C'est aussi une manière de faire oublier que sur le marché du travail, il n'est question de « choix » et de « volonté » que pour une petite part de travailleurs privilégiés.

- **« Revaloriser le travail »**

Le ministre intervient régulièrement dans la presse pour expliquer qu'un des objectifs principal de la réforme des pensions est de « revaloriser le travail ». Valoriser le travail, d'accord. Mais les mesures prises jusque-là s'apparentent plutôt à une dévalorisation des

---

<sup>10</sup> Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « L'écart salarial entre les hommes et les femmes en Belgique », rapport 2015, p. 15, disponible sur <http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/83%20-%20Rapport%20Ecart%20salarial%202015.pdf>.

périodes assimilées qu'à une valorisation des périodes prestées ! De plus, cette idée de relier travail presté et montant à la pension correspond à une logique individualiste du système de pension et sape les logiques de solidarité et de redistribution, fondement de la sécurité sociale.

- **Le « vieillissement de la population »**

C'est un argument-clé sur lequel s'appuient nos gouvernements pour justifier leurs politiques. Les pensionné.e.s coûteraient trop cher. Pourtant, aujourd'hui,  $\frac{3}{4}$  de la population ne peut accéder à une maison de repos avec sa pension. 16,1% de pensionnés vivent sous le seuil de pauvreté parmi lesquels  $\frac{2}{3}$  de femmes. Ajoutons que le gouvernement néglige totalement le rôle social que jouent les ainé.e.s là où les services collectifs font défaut (bénévolat, vie associative, soutien aux parents, enfants, petits-enfants,...).

Pour calculer la charge des pensions sur le budget de la sécurité sociale, on calcule le rapport entre le nombre d'individus supposés dépendre des autres (la population inactive) et le nombre d'individus supposés prendre en charge les autres (la population active):

$$\frac{\text{personnes de moins de 20 ans et de plus de 65 ans}}{\text{personnes entre 20 et 65 ans}}$$

C'est ce qu'on appelle un *ratio de dépendance*. Le problème avec ce calcul, c'est qu'il se fait par cohorte d'âge. On met donc dans la même catégorie des situations tout à fait différentes : étudiants, chômeurs, prépensionnés<sup>11</sup>, mères au foyer,... tous sont considérés comme participant de la population active bien qu'ils soient sans emploi. Pourtant, ces personnes ne contribuent pas ou peu au budget des pensions. Et leur charge n'est pas négligeable ! En réalité, le « poids » des 65 ans et plus est inférieur à 50% de celui des 15-65 ans sans-emplois.<sup>12</sup>

Le gouvernement allonge le temps de carrière au-delà de 65 ans. Pourtant, rien n'est fait pour retarder l'âge *effectif* de départ à la retraite (amélioration des conditions de travail, avantages sur les pensions, inciter les entreprises à employer des travailleurs de plus de 50 ans etc...) Le gouvernement n'élabore aucune politique pour créer de l'emploi, n'institue aucuns des services qui permettent aux femmes qui le désirent d'accéder au marché du travail. Il oriente sa politique autour de l'âge de départ à la retraite. C'est une question de choix idéologique.

- **Des chiffres**

Le gouvernement tente de faire des économies de bouts de chandelles en réajustant des paramètres, sans aucune réflexion globale ni étude d'impact. Il allonge les conditions de carrière, recule les âges d'accès aux pensions (retraite, survie, divorce), il joue avec des

---

<sup>11</sup>En Belgique, nombreux sont les travailleurs qui prennent une pension anticipée. Le taux d'activité effectif des 55-64 ans est très faible, largement inférieur à la moyenne européenne. D'ailleurs, le ministre des pensions est le premier à dire que ce recul d'âge touchera peu de travailleurs puisque beaucoup partent en pension anticipée.

<sup>12</sup>SANDERSON, Jean-Paul, « La réforme des retraites en question : le vieillissement démographique justifie-t-il de se limiter au recul de l'âge légal à la retraite ? », in Revue Belge de Sécurité Sociale, Vol. 2014, no.1, p. 3-20 (2014)

chiffres. Prendre en compte uniquement des indicateurs démographiques (âge, espérance de vie, ratio actif/inactifs,...) a des conséquences terribles pour les pensions des femmes. C'est une manière d'occulter totalement leurs réalités : le poids de la sphère privée, la pénibilité et les conditions de travail, leur accès au marché du travail,...

Dans sa carte blanche que nous citons plus haut, Le Conseil académique des pensions, lui-même, réagit à la manière dont le gouvernement gère la réforme en cours. D'après lui, les mesures à venir ne peuvent être achevées qu'à conditions qu'elles ne soient pas en contradiction avec les objectifs de la réforme finale. Et si ce n'est pas possible, il préconise de les reporter : « pendant 5 ans, aucune initiative qui ne doit être prise qui serait en porte-à-faux par rapport à la philosophie de la réforme. [...] Ce qui est nécessaire, c'est la cohérence »<sup>13</sup>.

- **Une instrumentalisation de l'individualisation des droits**

Dans son rapport, la Commission de réforme des pensions insiste sur les diverses anomalies et injustices générées par les droits dérivés. Elle affirme que ces droits se basent sur des modèles familiaux dépassés. Pour remédier à ces injustices, une « modernisation de la dimension familiale » dans le domaine des pensions s'impose. Cette modernisation devrait permettre une approche individualisée des droits tout en mutualisant les risques liés à la famille.

Le ministre des pensions reprend à son compte ce projet de « modernisation de la dimension familiale » mais rejette toute réflexion sur l'individualisation des droits « en marge des réformes actuellement discutées ». Il mène alors des mesures complètement paradoxales comme la suppression de la pension de survie pour les moins de 55 ans sous prétexte que ces droits dérivés coûtent trop cher et l'extension de ces mêmes droits dérivés aux cohabitants légaux. Cette « modernisation » est une expression bien commode pour justifier des mesures qui diminuent, de fait, les droits des femmes.

## 5. Conclusion

Alors que l'augmentation des pensions minimales est présentée comme la mesure sociale phare dans la déclaration gouvernementale de la rentrée 2017, la réforme s'applique à s'attaquer aux plus petites pensions- entendez les pensions des femmes - par à coup, via « d'autres portes » notamment à travers cette survalorisation du temps de carrière et la suppression d'un certain nombre d'assimilations.

La mise en place d'un système à point - mesure phare de la réforme - est prévue pour 2040. D'ici là, une série d'autres mesures sont passées, en cours ou à venir. Votées de façon dissociées les unes des autres, elles détricotent notre système de pension qui fonctionne comme un tissu de solidarité. Et ce tissu, chacune des mesures le défait par à-coup.

---

<sup>13</sup> Cf. Supra

C'est notamment ce qui inquiète le Conseil académique en matière de pension qui alerte, dès novembre 2016, de la « tournure dangereuse » que prend la réforme<sup>14</sup>. Pour la Conseil académique, le gouvernement oublie l'idée clé établie en 2014 par la Commission de réforme des pensions : des objectifs sociaux clairs doivent d'abord être fixés sur base d'un contrat social robuste. Dans un second temps, les différentes mesures doivent être prises sur base de ces objectifs.

La baisse de nos acquis sociaux, la précarisation des plus faibles, le creusement des inégalités entre hommes et femmes ne peuvent être des réponses envisageables pour assurer la soutenabilité du système.

## Références

Chambre des représentants de Belgique, « Exposé d'orientation politique », 24 novembre 2014, disponible sur <http://www.lachambre.be/flwb/pdf/54/0020/54K0020023.pdf>; « Exposé d'orientation politique du ministre des pensions », 30 décembre 2014, disponible sur <https://www.lachambre.be/flwb/pdf/54/0020/54K0020058.pdf>.

Conseil Académique, « Une réforme qui prend une "tournure dangereuse" », 04 novembre 2016, disponible sur [http://plus.lesoir.be/67148/article/2016-11-04/reforme-des-pensions-attention-danger#\\_ga=2.44925412.1142779131.1513078675-1357181480.1512551722](http://plus.lesoir.be/67148/article/2016-11-04/reforme-des-pensions-attention-danger#_ga=2.44925412.1142779131.1513078675-1357181480.1512551722) ; « Carte blanche : les pensions méritent un débat et une concertation sérieuse », 18 septembre 2017, disponible sur <http://plus.lesoir.be/114642/article/2017-09-18/carte-blanche-les-pensions-meritent-un-debat-et-une-concertation-serieuse>.

Commission de réforme des pensions 2020-2040, « Un contrat social performant et fiable », juin 2014, disponible sur <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-062014-fr.pdf>; « Avis Complémentaire », avril 2015, disponible sur <http://pension2040.belgique.be/docs/rapport-042015-fr.pdf>.

Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes, « Avis n° 147 », 29 mai 2015, disponible sur <http://www.conseildelegalite.be/media/products/442/710/147pensionglobale2015.pdf> ; « Avis n° 149 », 13 novembre 2015, disponible sur <http://www.conseildelegalite.be/media/products/454/710/149FRAvisMtiersPnibles003.pdf>.

Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, « Femmes et hommes en Belgique. Indicateurs de genre », rapport 2011, deuxième édition, disponible sur [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat\\_F\\_Hfdst1-8.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_F_Hfdst1-8.pdf).

---

<sup>14</sup> [http://plus.lesoir.be/67148/article/2016-11-04/reforme-des-pensions-attention-danger#\\_ga=2.44925412.1142779131.1513078675-1357181480.1512551722](http://plus.lesoir.be/67148/article/2016-11-04/reforme-des-pensions-attention-danger#_ga=2.44925412.1142779131.1513078675-1357181480.1512551722)