

Analyse 2022



LES PENSIONS À L'ÉPREUVE DES RÉFORMES ET DES ORGANISATIONS DE TERRAIN



WATHELET Joachim

Chargée d'analyses et de projets - Secrétariat général des FPS
fps@solidaris.be

©photo : Stéphanie Jassogne

Toutes nos publications sont téléchargeables dans leur intégralité sur
notre site : www.femmesprevoyantes.be/publications

Sous licence Creative Commons



Avec le soutien de :



Éditrice responsable : Noémie Van Erps, Place St-Jean, 1-2, 1000 Bruxelles.
Tel : 02/515.04.01

Introduction

Chaque législature connaît son lot de réformes des régimes de pensions. Après le Gouvernement Michel qui a mené une politique sociale violente envers les pensions¹, c'est au tour de Karine Lalieux, ministre socialiste au niveau fédéral, en charge notamment des pensions, d'en proposer une réforme.

En tant qu'organisations de terrain, nous sommes confrontées presque quotidiennement à la réalité sociale précaire et insécurisante que vivent des centaines de milliers de travailleuses-eurs âgé-e-s et de pensionné-e-s en Belgique. À travers cette analyse, nous détricoterons quelques propositions phares de la réforme actuelle afin de mieux comprendre quels seront les changements pour les futur-e-s pensionné-e-s et si ceux-ci permettront de répondre aux enjeux sociaux, économiques et politiques qui animent une large partie de la population.

Tout d'abord, il est important de préciser que seule la première phase de la proposition de la Ministre Lalieux a été acceptée au niveau gouvernemental au moment de l'écriture de cette analyse, la deuxième phase ainsi que la troisième comportent une série de mesures qui devront être négociées entre les partenaires de gouvernement et les partenaires sociaux. Cette analyse a pour objectif de détailler certaines des propositions déposées sur la table des négociations des partenaires de majorité, dont certaines auront dès lors peut-être évolué d'ici à la fin de la législature.

Le contenu de la réforme est le fruit de compromis entre les partenaires du gouvernement, composé à moitié de partis de droite ayant défendu, rappelons-le, la réforme des pensions du Gouvernement Michel.

Nous proposons ici de mettre en avant les propositions de la réforme qui ont un impact direct sur le montant des pensions des travailleuses-eurs (réforme de la GRAPA et pension minimum) ainsi que sur la longueur de leurs carrières (pension anticipée et pension à temps partiel). En effet, ces éléments sont deux points

¹ Pour en savoir plus sur le contenu de la réforme des pensions du Gouvernement Michel, voir STULTJENS Eléonore et SAFUTA Anna, « Nos pensions, leurs réformes », *Étude FPS*, 2018, <https://www.femmesprevoyantes.be/2018/12/20/etude-2018-reformes-pensions/>

fondamentaux pour évaluer dans quelles mesures nos pensions assurent un réel droit au repos en bonne santé et avec une certaine stabilité financière entre le niveau de vie à l'emploi et celui une fois pensionné-e.

Chapitre 1 : Comment calcule-t-on le montant des pensions ?

Tout d'abord, afin de bien comprendre les mesures proposées par la ministre Karine Lalieux, il est important de saisir la manière dont le montant de nos pensions est calculé.

Il y a trois facteurs qui rentrent en compte pour calculer le montant des pensions : les salaires perçus tout au long de la carrière, la situation du ménage des travailleuses-eurs au moment de prendre leur pension et la longueur de leur carrière. Pour avoir une carrière complète, il est exigé d'avoir travaillé 45 années à temps plein.

Ainsi, l'administration va additionner tous les salaires qu'un-e travailleuse-eur a gagné durant sa carrière (indexés pour éviter de dévaluer le salaire qu'elle-il a gagné il y a 20 ans), et va les diviser par 45. En effet, on estime qu'il faut avoir cotisé pendant 45 années dans la caisse commune pour avoir droit à une pension complète. Si les travailleuses-eur-s ne peuvent pas comptabiliser 45 années de carrière, on dira qu'elles-ils ont une pension incomplète et auront ainsi une pension diminuée. Dès lors que l'âge légal de départ à la pension est de 67 ans (d'application dès en 2030), il faudra avoir commencé à travailler à 22 ans pour avoir une carrière complète au moment de partir à la retraite.

Ensuite, en fonction de la situation du ménage (isolé-e ou ménage), l'administration multiplie le montant par 60 % ou 75 %. Le montant de la pension est donc un pourcentage de la moyenne des salaires perçus sur les 45 dernières années de carrière.

Chapitre 2 : La réforme à l'épreuve des enjeux sociaux des pensionné·e·s en Belgique

2.1 Des pensions trop faibles et pas assez protectrices

En Belgique, 67 % des personnes pensionnées gagnent moins de 1.500 euros par mois et 40%, moins de 1.249 euros par mois.² Ces chiffres cachent des inégalités de genre. En effet, il existe un écart des pensions entre les femmes et les hommes de 33,4 % en moyenne alors même que l'écart salarial est de 23,1 %. Ces inégalités, issues d'une série de discriminations subies par les femmes sur le marché de l'emploi et au sein du système de calcul du montant de la pension, contribuent à ce que 47 % d'entre elles doivent vivre leur fin de vie sous le seuil de pauvreté (fixé à 1.287 € net par mois)³. Autrement dit, pour presque 1 femme sur 2, être à la pension rime avec pauvreté.

Ces montants sont bien trop faibles pour permettre à une large partie de la population de vivre dignement. Si l'on compare les revenus des pensionné·e·s aux prix moyen d'une maison de repos (1.562 euros)⁴, on se rend compte que 69 % des pensionné·e·s, et 84 % des femmes pensionnées, n'ont pas les moyens d'être pris-es en charge dignement dans une maison de repos.

Ces chiffres alarmants sur l'état des difficultés sociales vécues par les personnes pensionnées montrent que notre système de pension peine à assurer aux travailleuses·eurs une stabilité économique entre le moment de l'emploi et le moment où l'on se retrouve à la pension. En effet, en Belgique, le taux de remplacement, c'est-à-dire la différence entre votre dernier salaire et le montant de votre pension, est assez faible comparativement à d'autres pays de l'Union

² SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations 2021 », *Analyse Service Fédéral des Pensions*, 2022,

https://www.sfpd.fgov.be/files/2253/fr_statistique_2021.pdf (consulté le 17 juin).

³ SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Statistique annuelle des bénéficiaires... *op. cit.*

⁴ FG TB, *La gazette des pensions*, 2018, https://www.fgtb.be/sites/fgtb/files/2021-10/GazettePension_FR_DEF.pdf (consulté le 29 juin).

européenne. Une étude de l'OCDE⁵ montre que la Belgique a un taux de remplacement en dessous de la moyenne européenne, qui s'élève à 68 %. En Belgique, le taux de remplacement n'est que de 62 %. En comparaison à d'autres pays où celui-ci s'élève à 80 % en Espagne, à 82 % en Italie, ou encore à 90 % au Portugal, la Belgique figure parmi les pays les moins protecteurs.

Comme on a pu le voir, le montant de la pension dépend de trois facteurs : la longueur de la carrière, le montant des salaires perçus tout le long de la carrière et la situation de ménage. Nos pensions sont le reflet des inégalités subies par les travailleuses-eurs sur le marché de l'emploi. Or aujourd'hui, plutôt que de répercuter les inégalités sociales et de genre inhérentes au marché du travail sur le montant des pensions, le calcul des pensions devrait mettre en place des mécanismes correcteurs afin de résorber les inégalités subies.

Les implications d'une pension faible sur la vie quotidienne des retraité-e-s sont énormes : obligation de continuer à travailler malgré une mauvaise santé, report de soins, obligation de déménager pour diminuer le loyer, impossibilité de partir en vacances et de faire des achats non essentiels, etc.

2.2 Des fins de carrière douloureuses et des exigences de longueurs de carrière trop élevées

La Belgique figure parmi les pays où l'âge légal de départ à la retraite est plus élevé que l'espérance de vie en bonne santé. En effet, alors que l'âge en bonne santé s'élève à 64 ans⁶, la Belgique exige de travailler jusqu'à l'âge de 67 ans (dès 2030). Ce chiffre moyen cache une réalité inégalitaire entre les couches sociales. En effet, les personnes ne disposant d'aucun diplôme ont une espérance de vie en bonne santé de seulement 54 ans. En 2011, l'écart en termes d'espérance de vie à l'âge

⁵ OCDE, « Taux de remplacement nets des pensions », *OCDE données*, 2022, <https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-nets-des-pensions.htm> (consulté le 17 juin).

⁶ FGTB, *La gazette des pensions op. cit.*

de 25 ans, sans limitation entre le niveau de formation le plus élevé et le niveau le plus bas était de 10,5 ans pour les hommes et de 13,4 ans pour les femmes⁷.

Ainsi, les travailleuses-eurs les moins diplômé-e-s doivent en moyenne continuer de travailler parfois plus de 10 ans en mauvaise santé, sans noter que celles-ceux-ci sont souvent employé-e-s dans les secteurs pénibles. Le cas des travailleuses-eurs des titres-services est parfaitement explicite ici : après 5 ans de travail dans ce secteur, la probabilité de tomber malade augmente de 85% et l'incapacité de travail de 260 %⁸. Elles-Ils sont 54 % à dire qu'il n'est pas possible de travailler dans ce secteur jusqu'à l'âge légal de la pension⁹.

L'âge légal de départ à la pension n'a pas d'impact sur le montant de la pension, il s'agit uniquement d'une condition pour pouvoir partir à la retraite. Ce qui importe réellement pour calculer la pension est le nombre d'années durant lesquelles les travailleuses-eurs ont cotisé. Aujourd'hui, on exige de chaque personne d'avoir 45 années de carrières où il est possible de comptabiliser 312 jours de travail par an, c'est-à-dire l'équivalent d'un contrat de travail à temps plein. Autrement dit, les travailleuses-eurs à temps partiel ayant travaillé pendant 45 années n'ont pas assez de jours de cotisation pour avoir droit à une carrière complète et auront ainsi une pension diminuée.

Ainsi, afin de répondre aux exigences de longueur de carrière pour pouvoir partir à la retraite à l'âge de 65 ans, il faut avoir commencé son premier emploi à l'âge de 20 ans. En 2030, l'âge légal passant à 67 ans, il faudra avoir commencé à travailler à l'âge de 22 ans pour avoir une carrière complète. Or, aujourd'hui, l'entrée sur le marché de l'emploi est de plus en plus tardive. Si on se réfère aux chiffres de 2017¹⁰, l'on constate que 52,4 % des jeunes de 20 à 24 ans étaient considéré-e-s comme inactifs, c'est-à-dire sans emploi ou en train de poursuivre leurs études ou une

⁷ PORTAIL BELGIUM.BE, *Espérance de vie en bonne santé*, 2022, <https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/esperance-de-vie-et-qualite-de-vie/esperance-de-vie-en-bonne-sante> (consulté le 29 juin).

⁸ LEDUC E. et TOJEROW, I., *Subsidizing Domestic Services as a Tool to Fight Unemployment : Effectiveness and Hidden Costs*, 2020.

⁹ *Ibid.*

¹⁰ IWEPS, *Jeunes en situation de NEET*, 2022, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/18-24-ans-situation-de-neet-a-lemploi-enseignement-formation/> (consulté le 29 juin).

formation. Ils étaient 16,2 % de jeunes entre 25 et 29 ans à figurer parmi cette catégorie. De manière générale, près de 30 % des travailleuses-eurs de 35 ans ne se sont pas constitué de droit à la pension avant 25 ans, ce qui veut dire qu'elles-ils devraient travailler jusqu'à l'âge de 70 ans pour avoir une carrière complète.

Au vu de l'arrivée plus tardive des primos-arrivant-e-s sur le marché de l'emploi, il n'est pas juste socialement de calculer une pension complète sur base de 45 années de carrière. De plus, les femmes subissent des inégalités structurelles supplémentaires liées à leur place sur le marché du travail, qui contribuent à ce qu'elles aient des carrières plus courtes.

En effet, en 2019, 39 % des femmes qui ont pris leur pension de salariée avaient une carrière de 40 années de minimum un jour de travail/an contre 47 % pour les hommes¹¹. Le nombre moyen d'années de carrière avec constitution de pension est de 30,8 pour les hommes et de 28,3 pour les femmes, soit bien loin des 45 années de carrière exigées.¹²

De plus, derrière ce chiffre moyen, se cachent de fortes inégalités. En effet, 23 % des personnes de 65 ans ont une carrière avec constitution d'une pension de salariée de maximum 10 années¹³. Ainsi, l'on peut constater que le chiffre moyen n'est pas réellement un bon indicateur pour analyser la longueur des carrières.

De plus, ces chiffres considèrent une année de carrière dès lors que la-le travailleuse-eur a été employé-e un jour équivalent temps plein sur toute l'année. Ainsi, si la personne n'a travaillé qu'une semaine à temps plein sur toute l'année, elle sera reprise dans les statistiques comme si elle avait une année de carrière complète. Or, si l'on prend les chiffres comprimés, c'est à dire le nombre de jours travaillés par année, que l'on additionne jusqu'à obtenir 312 jours de travail (nombre de jours exigé pour une année de carrière à temps plein), les carrières sont bien plus

¹¹ SCHOLS Joy, VAN LANCKER Wim, PEETERS Hans *et al.*, « La composition de la carrière des (futurs) salariés pensionnés », *Analyse CeSO, KU Leuven, Bureau fédéral du Plan, 2022*, <https://www.pensionstat.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/5cffb607ba3c1ac8216a072e522fde865cc1a61d/Rapport%20composition%20de%20la%20carri%C3%A8re.pdf> (consulté 17 juin).

¹² *Ibid.*

¹³ *Ibid.*

courtes. En effet, lorsque tous les jours de carrière sont agrégés, on constate que les hommes de 65 ans, en 2019, peuvent en moyenne attester de 27,7 années de carrière comprimée avec constitution de pension (30,8 précédemment) contre 24,1 années pour les femmes (28,3 précédemment)¹⁴. Ces chiffres sont plus justes pour évaluer la longueur des carrières des salarié·e·s en Belgique et témoignent bien du fait que très peu de travailleuses·eurs peuvent remplir cette exigence de 45 années de carrière.

Il faut toutefois préciser que ces chiffres prennent uniquement en compte les carrières pures de salarié·e·s ayant travaillé en Belgique uniquement. Lorsque que l'on exclut les travailleuses·eurs ayant constitué une pension à l'étranger, *"5 % des hommes récemment pensionnés et un peu moins de 20 % des femmes récemment pensionnées en 2011 avaient une carrière courte de salarié de maximum 10 années, alors que sur la base des chiffres utilisés plus haut, il s'agit de 22 % des hommes et de 24 % des femmes"*¹⁵. De plus, si les études prennent en compte les carrières mixtes, c'est-à-dire les travailleuses·eurs ayant travaillé en tant que salarié·e et indépendant·e, le nombre d'années réellement travaillées augmente. Il reste cependant que les indépendant·e·s ne participent pas au régime de Sécurité sociale des salarié·e·s.

Dès lors, l'enjeu des réformes doit se situer indéniablement dans la réduction des exigences d'années de carrière et de l'âge légal de départ à la pension. En effet, ces deux facteurs permettent de répondre aux enjeux des faibles pensions tout en respectant le droit au repos en bonne santé. Il s'agit aussi d'adapter notre système de pensions à l'évolution du marché de l'emploi et à l'allongement des études.

2.3 Pensions impayables ? Faux arguments

Les débats autour des pensions et plus largement autour des prestations issues de la Sécurité sociale ont souvent été menés sous le prisme de l'austérité budgétaire. Autrement dit, lorsque l'on parle des pensions c'est souvent pour dire que celles-ci coûtent trop cher et qu'elles seront bientôt impayables au vu de la population

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ SCHOLS Joy, VAN LANCKER Wim, PEETERS Hans *et al.*, « La composition... *op. cit.*

vieillissante. En effet, le système de pension en Belgique fonctionne par répartition, c'est-à-dire que les travailleuses-eur actives-ifs cotisent pour payer les pensions des retraité-e-s ayant cotisé dans leur années de carrières. Ainsi, s'il y a un trop gros déséquilibre entre le nombre de personnes à la pension et le nombre de travailleuses-eurs qui cotisent, il n'y aura pas assez d'argent qui rentre dans les caisses de la Sécurité sociale pour payer les retraites des pensionné-e-s. Cet argument budgétaire est fréquemment utilisé pour légitimer des coupes budgétaires dans la Sécurité sociale en réduisant certains droits sociaux. Mais dans les faits, qu'en est-il vraiment ?

Selon le Comité du vieillissement¹⁶, le coût budgétaire du vieillissement culmine à l'horizon 2050 avec une augmentation de 5,5 % du produit intérieur brut (PIB), ce qui représente quelque 24 milliards d'euros à prix constants. À partir de 2070, les dépenses viendraient à baisser. Cette analyse ne concerne pas uniquement les augmentations des dépenses dans le régime des pensions, elle intègre également les dépenses en soins de santé. Ainsi, l'augmentation provient des soins de santé, +2,5%, soit + 10,9 milliards d'euros, et des pensions, +3,4%, soit + 14,8 milliards d'euros. Si l'on isole les pensions, il faudrait donc 14,8 milliard de plus en 2050.

Or, en Belgique, le pourcentage de PIB investi dans les pensions est relativement plus faible que ses voisins européens. En effet, la Belgique consacre 10,2 % de son PIB au régime des pensions alors que la France est à 13,8 %, l'Autriche à 13,2% et l'Allemagne, connue elle aussi pour des pensions très peu protectrices, en consacre 10,6 %¹⁷. Ainsi, le coût du vieillissement ramènerait la Belgique au pourcentage actuel de la France et de l'Autriche, ce qui est loin d'être insurmontable. Le financement de nos pensions dépend de choix politiques : celui d'une inversion de la tendance générale en refinançant structurellement la Sécurité sociale.

De plus, rappelons que le Gouvernement Michel a mené une réforme fiscale austéritaire dans la Sécurité sociale en réduisant les principales sources de recettes. En effet, la réduction des cotisations patronales de 32 % à 25 % engendre, selon

¹⁶ CONSEIL SUPÉRIEUR DES FINANCES, *Comité d'étude sur le vieillissement : rapport annuel, 2021*, https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_vieillissement_2021_07.pdf (consulté 17 juin).

¹⁷ FGTB, *La gazette des pensions op. cit.*

la Banque nationale de Belgique, 4,8 milliards d'euros en moins pour la Sécurité sociale (7 milliards selon la FGTB). Il existe tout un tas de régimes fiscaux avantageux pour permettre aux patrons de diminuer leur part de financement à la Sécurité sociale. Par exemple, l'exonération de cotisation à vie pour le premier travailleur participe également au définancement de la Sécurité sociale. Ainsi, rien qu'au niveau des avantages extra-légaux, c'est plus de 7 milliards de revenus qui seraient défiscalisés et ne participeraient donc pas au financement de la Sécurité sociale.

Vu le faible taux d'investissement du PIB dans les pensions et vu les réformes fiscales et parafiscales réalisables pour refinancer la Sécurité sociale, le débat autour du financement de la Sécurité sociale doit se centrer sur le refinancement de la Sécurité sociale et non dans la réduction des dépenses. À titre d'exemple, une augmentation des cotisations patronales de seulement 1 % rapporterait chaque année 1,3 milliard d'euros.

Chapitre 3 : Ce que propose la réforme de la Ministre Karine Lalieux

3.1 Pensions trop faible : réforme de la GRAPA et pension minimum

La première phase de la réforme proposée par la ministre socialiste a permis de valider une série de mesures qui auront un impact direct sur le montant des pensions en Belgique. Deux mesures sont ici décortiquées : la réforme de la GRAPA et la réforme de la pension minimum.

3.1.1 Réforme de la GRAPA :

Tout d'abord, il est important de faire la différence entre la GRAPA (Garantie de revenus aux personnes âgées), qui est une prestation d'aide sociale, et le reste des prestations du régime des pensions, qui sont issues de la Sécurité sociale. En effet, la GRAPA n'est pas intégrée à la Sécurité sociale, il s'agit d'une aide sociale financée

et gérée par l'État alors que la Sécurité sociale est financée en partie par les cotisations sociales et est gérée par les partenaires sociaux. Les réformes de la GRAPA présentées par la Ministre Karine Lalieux ne concernent donc pas les acquis sociaux issus de la Sécurité sociale.

Cette différence est importante car cela aura des implications sur la manière dont la GRAPA fonctionne. En effet, dès lors qu'il s'agit d'une aide sociale, l'octroi de celle-ci à un-e bénéficiaire dépend de l'état de besoin de celle-celui-ci, alors que l'octroi d'une prestation issue de la Sécurité sociale est un droit qui dépend de la cotisation des travailleuses-eurs. Toute personne ayant cotisé suffisamment a droit à recevoir son chômage, sa pension, etc, indépendamment du fait qu'elle-il soit riche ou pauvre.

C'est pourquoi l'aide sociale va mettre en place un système de contrôle des bénéficiaires, pour s'assurer que celle-celui-ci est dans un état de besoin matériel, alors que la Sécurité sociale s'assure que les personnes qui ont cotisé ont le droit d'obtenir un revenu de remplacement qui permettra une stabilité financière face à un risque de la vie (licenciement, vieillesse, maladie, etc.). La Sécurité sociale répond à des logiques assurantielles face à des risques dont la-le travailleuse-eur ne peut pas être tenu-e responsable, alors que la GRAPA répond à des objectifs de dernier filet social face à la précarité.

Concrètement, la GRAPA fonctionne comme un complément de pension qui vient s'assurer qu'aucune personne ne vit avec moins de 1.341,24 EUR pour les isolés et avec moins 894,16 EUR pour les cohabitant-e-s. Ainsi, si une personne isolée touche une pension issue de la Sécurité sociale de 1.000 euros, l'État viendra compléter les revenus en versant 341.24 euros. En janvier 2021, il y avait 107.410 bénéficiaires de la GRAPA dont 65% étaient des femmes. Il est important de noter que près de la moitié d'entre elles-eux ont une carrière professionnelle de minimum 20 ans, ce qui n'est pas très éloigné de la carrière moyenne des travailleuses-eurs¹⁸.

Afin de bénéficier de cette aide sociale, il faut avoir atteint l'âge légal de la pension, avoir la nationalité belge et résider en Belgique. Comme il s'agit d'une aide sociale,

¹⁸ SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Statistique annuelle des bénéficiaires... *op. cit.*

la GRAPA n'est pas "portable" c'est-à-dire qu'une personne ne peut pas bénéficier de ce droit si elle ne réside pas en Belgique et ne pourra pas non plus partir plus de 29 jours à l'étranger sous peine de sanction. Chaque bénéficiaire doit d'ailleurs prévenir l'administration lorsque celle-ci prévoit de partir plus de 5 jours à l'étranger sous peine de perdre l'équivalent d'un mois de GRAPA. Afin de vérifier l'état de besoin et la condition de résidence en Belgique, 80 % des bénéficiaires devaient être contrôlé-e-s à leur domicile.

La réforme de la Ministre Lalieux a modifié le système de GRAPA sur deux points principalement : le montant et le système de contrôle. Concernant le montant de la GRAPA, la réforme prévoit de relever progressivement le montant de celle-ci jusqu'en 2024 afin d'atteindre le montant final de 1.500 euros environ (dépend de l'indexation, etc.). Au total, la réforme aura permis d'augmenter cette allocation de près de 24 % par rapport aux réformes précédentes, ce qui est une mesure positive pour les retraité-e-s : personne ne vivra avec moins de 1.500 euros une fois à la retraite (montant isolé).

Du point de vue des contrôles, la réforme prévoit d'alléger un peu les contrôles qui pesaient sur les bénéficiaires. En effet, par exemple, celle-ci supprime l'obligation de contrôler 80 % des bénéficiaires de la GRAPA et retire près de 40 % des personnes figurant sur la listes des personnes à contrôler (les personnes de plus de 80 ans, les résident-e-s de maisons de repos, les personnes en situation de handicap et les personnes ayant une adresse au CPAS). De plus, comme vu plus haut, la réforme a permis d'augmenter le nombre de jours à l'étranger autorisés à 5 jours consécutifs sans que les grapistes doivent en informer l'administration.

3.1.2 Pensions minimum

Il existe aujourd'hui deux régimes de pension minimum. Le premier concerne la pension minimum à temps plein. Pour pouvoir bénéficier de ce système, les travailleuses-eurs doivent avoir travaillé minimum 30 années à hauteur de 208 jours par an. Le deuxième régime est la pension minimum à temps partiel pour les personnes pouvant comptabiliser 30 années de carrière à minimum 156 jours de travail par an.

3.1.2.1 Revalorisation de la pension minimum à 1.500 euros

Dans la première phase de cette réforme, le gouvernement avait déjà validé l'augmentation de la pension minimum jusqu'à 1.500 euros. Concrètement, concernant la pension à temps plein, toute personne ayant une carrière à temps plein de 45 années, aura une pension de minimum 1.500 euros/mois. Par contre, pour les travailleuses-eurs qui rentrent dans les conditions pour la pension minimum mais qui n'ont pas une carrière complète, l'administration va multiplier le montant minimum de 1.500 euros par la fraction de carrière complète de celle-celui-ci. Par exemple, pour une pension minimum à temps plein, si une personne a travaillé pendant 35 années à hauteur de minimum 208 jours par an, l'administration va multiplier 1.500 euros par $35/45$, ce qui donnera une pension de 1.166 euros par mois.

Concernant la pension minimum à temps partiel, le calcul est un peu différent mais suit la même logique : si un-e travailleuse-ur a comptabilisé minimum 30 années à 156 jours de travail par an, l'administration va multiplier le montant minimum de 1.500 euros par la fraction d'années de travail à temps plein par rapport à l'équivalent d'une carrière complète. Par exemple, si une personne a travaillé 35 années à 156 jours de travail, l'administration va d'abord calculer l'équivalent d'année de travail à temps plein que cela représente. Ainsi en multipliant 35 années de travail à 156 jours de travail, on se rend compte que la personne a travaillé l'équivalent de 5.460 jours de travail à temps plein sur toute sa carrière. Ensuite, afin de savoir l'équivalent que cela représente par rapport à une carrière complète, on divise les 5.460 jours par le nombre de jours de travail requis à temps pleins pour avoir une carrière complète (14.040 jours). On constate ainsi que la personne a travaillé à temps plein l'équivalent de 38,8% d'une carrière complète. Ainsi l'administration pourra multiplier le montant minimum de 1.500 euros par 38,8 %, ce qui donnera une pension équivalente à 582 euros par mois.

3.1.2.2 Revalorisation des temps partiels

La deuxième phase de la réforme prévoit de modifier le régime de la pension minimum à temps partiel ainsi que les conditions d'accès pour la pension minimum.

Premièrement, la réforme prévoit de modifier la manière de calculer les montants de la pension minimum à temps partiel en revalorisant les carrières à temps partiel de 25 %. Concrètement, cela veut dire que le montant de la pension d'une personne ayant travaillé à mi-temps sera calculé comme si celle-ci avait travaillé à $\frac{3}{4}$ temps. L'objectif de cette mesure est de corriger les inégalités de genre que subissent les femmes sur le marché de l'emploi.

En effet, une grande partie des travailleuses occupent des emplois à temps partiel. Elles seraient 43,5 % à travailler à temps partiel contre 11 % d'hommes¹⁹. De manière générale, on constate que 78 % des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes²⁰. Or, la très grande majorité des femmes ne travaillent pas à temps partiel par choix. En effet, on estime que 50 % des temps partiels sont contraints et 27 % seraient des temps partiels « de compromis »²¹. Les femmes se retrouvent bien souvent contraintes d'exercer à temps partiel car les secteurs fortement féminisés sont également ceux où ce type d'emploi est proposé. De plus, ce sont majoritairement les femmes qui réduisent leur temps de travail pour assumer les tâches domestiques. Parmi les personnes travaillant à temps partiel, 45 %²² des femmes disent le faire pour assurer la combinaison avec la vie de famille.²³

Ainsi, cette mesure est une avancée positive pour rehausser le montant des pensions les plus faibles tout en corrigeant les inégalités de genre que les femmes (et les hommes plus faiblement) subissent sur le marché de l'emploi. Cependant, en 2019, près de 45 % des travailleuses-eurs et 48 % des femmes qui ont pris leur retraite à 65 ans avaient maximum 30 années de carrière salariée avec au minimum 1 jour

¹⁹ INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES, « Situation en Belgique », [Situation en Belgique | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](#).

²⁰ EUROSTAT, « Statistique sur l'emploi », [Statistiques sur l'emploi - Statistics Explained \(europa.eu\)](#).

²¹ VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2013/26-27 (n°2191-2192), <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2013-26-page-5.htm>

²² INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES, *Rapport 2021 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes*, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf (consulté le 17 juin).

²³ Pour en savoir plus, voir l'analyse FPS sur le sujet : GILLET Julie, « Sale temps (partiel) pour les femmes ! », *Analyse FPS*, 2017, <https://www.femmesprevoyantes.be/2017/12/22/analyse-2017-sale-temps-partiel-pour-les-femmes/>.

de travail sur l'année. Si on retire le nombre de femmes ne pouvant comptabiliser 156 jours ou 208 jours par an, plus d'une femme sur deux n'a pas accès à la pension minimum.

3.1.2.3 Le loup dans la bergerie

Deuxièmement, la réforme prévoit d'ajouter une nouvelle condition de 10 années de travail effectif à tiers temps pour pouvoir bénéficier de la pension minimum. Concrètement, cela veut dire que la-le travailleuse-eur doit pouvoir prouver qu'elle-il a travaillé réellement à tiers temps pendant 10 années sans avoir été au chômage, en congé de parentalité, en maladie-invalidité, etc. L'objectif de cette condition est de retirer toutes les périodes assimilées²⁴ du comptage des années de carrière.

Ce point de la réforme, négocié avec les partenaires de droites du gouvernement, est inacceptable tant celui-ci crée une brèche dangereuse dans la Sécurité sociale. Avec l'introduction d'une notion de travail effectif dans la Sécurité sociale, cotiser ne sera plus la seule condition pour bénéficier des prestations de Sécurité sociale !

Ce qui est prévu dans la réforme des pensions est l'aboutissement du projet idéologique de la droite qui a d'abord mis la pression pour que l'on dévalorise les périodes assimilées dans le calcul des montants des prestations sociales pour arriver enfin à introduire le travail effectif comme nouvelle condition d'octroi aux droits sociaux. Nous assistons ni plus ni moins à l'introduction d'une nouvelle condition excluante et contraire aux principes historiques de non responsabilisation des travailleuses-eurs face aux risques de la vie et du marché de l'emploi.

En effet, ce que le gouvernement tente de mettre en place s'inscrit dans une logique de faire porter la responsabilité des périodes assimilées sur les épaules des travailleuses-eurs. Autrement dit, l'objectif est de faire croire que si un-e travailleuse-eur est au chômage, en arrêt maladie ou en accident de travail de longue durée, c'est de sa faute et non plus de la responsabilité des conditions macro-

²⁴ Une période assimilée représente les moments où les travailleuses-eurs ne travaillent plus effectivement pour un-e employeuse-eur mais bénéficient d'un revenu de remplacement issu de la Sécurité sociale : chômage, maladie-invalidité, etc.)

économiques du marché du travail et/ou de l'employeur-e qui l'a licencié-e et/ou exposé-e à un risque physique/mentale sur votre lieu de travail. Ainsi, les travailleuses-eurs paient deux fois le prix de leur période assimilée : une première fois en se retrouvant au chômage (ou autres périodes assimilées) et une deuxième fois en ayant une pension plus faible, voire même en n'ayant pas/plus droit à la pension minimum.

Il s'agit d'une condition contraire aux principes de la Sécurité sociale qui permettra à la droite de détricoter progressivement le principe de solidarité en allongeant petit à petit les années de travail effectif requises pour bénéficier des prestations sociales. En effet, les partis de droite de la coalition demandent déjà d'augmenter cette condition à 20 années de travail effectif. Ces pressions politiques montrent toute la dangerosité d'introduire cette nouvelle condition. La gauche fait entrer le loup dans la bergerie en concédant à la droite un outil de négociation supplémentaire pour détricoter les acquis des travailleuses-eurs.

Pourtant, l'accord de gouvernement n'oblige en aucun cas la ministre à mettre en place une condition de travail effectif. En effet, nous pouvons y lire *"qu'une condition d'emploi effectif d'une taille encore à déterminer ou une mesure équivalente sera introduite"*. Il est dès lors possible d'imaginer une autre mesure dont la finalité ne serait pas celle d'introduire une nouvelle condition pour l'accès au droit de sécurité sociale.

Ensuite, au-delà du problème idéologique que cette condition comporte, on constate qu'*"environ un tiers des salariés a une carrière composée de maximum 10 années travaillées effectifs avec au moins un jour de travail équivalent temps plein sur l'année. Ce sont surtout les femmes qui ont une carrière courte de salarié : 34 % des femmes ont une carrière de maximum 10 années de travail effectif, contre 27 % des hommes."*²⁵ Ainsi, il importe de savoir combien de femmes et d'hommes parmi ces 34 % n'ont pas pu travailler à tiers temps pour évaluer le nombre de travailleuses-eurs qui ne pourront pas bénéficier de la pension minimum. Rappelons que plus d'une femme sur deux ne peut déjà pas en bénéficier, faute d'avoir une

²⁵ SCHOLS Joy, VAN LANCKER Wim, PEETERS Hans *et al.*, « La composition... *op. cit.*

carrière de minimum 30 ans à hauteur de 156 jours (temps partiel) ou de 208 jours (temps plein).

En conclusion, même si la condition de travail effectif ne semble pas exclure énormément de travailleuses·eurs de la pension minimum, cette nouvelle condition est profondément négative pour les travailleuses·eurs. En effet, introduire une condition d'octroi de travail effectif pour la pension minimum et conserver une méthode de calcul dévalorisant les périodes assimilées dans le calcul de la pension légale va contribuer à exclure une série de travailleuses·eurs de la pension minimum et à rabaisser le montant des pensions pour toutes les personnes ayant des carrières composées de périodes assimilées. Ces deux mesures vont dans le sens inverse d'une réduction des inégalités de genre et sociales. Elles sont injustes socialement et comportent une logique antagoniste et dangereuse aux principes assurantiels et de solidarité sur lesquels la Sécurité sociale se construit.

3.1.3 Que penser de ces propositions de réforme ?

Pour la question des faibles montants de pension, la réforme prévoit d'injecter plus de 2 milliards d'euros supplémentaires pour réaliser la pension minimum et la réforme de la GRAPA. La réforme portée par Karine Lalieux rompt en partie avec la violence sociale du gouvernement précédent. En effet, l'augmentation de la pension minimum à 1.500 euros, l'augmentation progressive du montant de la GRAPA, la valorisation des temps partiel dans le calcul de la pension minimum à temps partiel, sont autant de mesures qui vont dans une direction sociale positive.

Cependant, la réforme actuelle comporte une série de mesures problématiques en ce qu'elles permettent de détricoter encore un peu plus la protection sociale des pensionné·e·s et entérine certains reculs d'acquis sociaux réalisés sous les gouvernements précédents : introduction de la notion de travail effectif, dévalorisation des périodes assimilées, etc. De plus, malgré les avancées, la réforme actuelle ne permettra pas de répondre aux enjeux socio-économiques et aux réalités sociales précaires d'une large couche de la population qui ne peut compter sur des carrières suffisamment longues pour bénéficier du mécanisme de pension minimum. Toutes ces personnes devront basculer sur l'aide sociale pour ne pas tomber dans la précarité et devront le faire au prix du contrôle social, de lourdeurs administratives

et d'une quasi assignation à résidence faute de pouvoir porter la GRAPA en dehors de la Belgique. Peut-être serait-il temps d'intégrer la GRAPA à la Sécurité sociale ?

3.2 Aménagement de fin de carrière : pension anticipée et pension à temps partiel

Du côté de la réforme de la Ministre Karine Lalieux, la proposition du gouvernement identifie deux modifications pour alléger les fins de carrières : la pension anticipée et la pension à temps partiel.

3.2.1 La pension anticipée

La pension anticipée est un mécanisme qui permet aux travailleuses-eurs de partir à la retraite avant l'âge légal de 65 ans (67 ans en 2030) si celles-celles-ci réunissent les conditions d'âge et d'années de carrière. En effet, cela permettra à une travailleuse-ur de prendre sa pension anticipée à l'âge de 60 ans, si elle-il peut compter sur 42 années de carrière. La personne qui prend sa pension anticipée le fait au prix d'une réduction de son revenu de pension car celle-ci ne peut pas comptabiliser 45 années de carrière. En 2018, il faut savoir que 12 % des pensionné-e-s ont pris leur pension à l'âge de 60 ans et que 56 % l'ont prise à l'âge de 65 ans ou plus²⁶.

Cette mesure constitue un pas en avant par rapport au régime précédent. En effet, les travailleuses-eurs pourront partir à la pension anticipée maximum trois années plus tôt que le régime précédent. Cependant, un petit coup dans le rétroviseur permet de remettre cette avancée en perspective avec les détricotages progressifs du régime des pensions. En 2012, avant le gouvernement Di Rupo, nous pouvions partir à la pension anticipée à l'âge de 60 ans et à partir de 35 années de carrière. En l'espace de seulement dix années, les travailleuses-eurs doivent travailler 7 années de plus pour partir en pension anticipée.

Rappelons que la longueur moyenne des carrières comprimées est de 27,7 années pour les hommes et de 24,1 années pour les femmes. Lorsque l'on prête plus

²⁶ SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Statistique annuelle des bénéficiaires... *op. cit.*

attention aux inégalités que ce chiffre moyen invisibilise, on constate que près de 61 % des femmes ont une durée de carrière inférieure à 40 années, soit déjà 2 ans de moins que le nombre d'années de carrière exigées pour la pension anticipée²⁷. Ainsi, plus de deux femmes sur trois ne peuvent pas bénéficier de la pension anticipée et seront donc forcées de travailler jusqu'à 67 ans même si elles occupent un métier pénible. Et même pour celles-ces qui pourront y avoir accès, les travailleuses-eurs occupant des métiers mal rémunérés et/ou à temps partiel devront y renoncer faute d'une pension suffisante pour arrêter de travailler.

Ainsi, aujourd'hui, seules les personnes ayant commencé à travailler à 18 ans avec 42 ans de carrière ininterrompue pourront partir à la pension anticipée à 60 ans. Les personnes ayant obtenu leur premier emploi à 25 ans n'auront l'opportunité de partir à la pension anticipée qu'à partir de l'âge de 67 ans, autrement dit, l'âge pour une pension légale. Or, comme cette analyse a pu le montrer dans le chapitre 2, en 2017 plus d'un-e jeune sur deux âgé-e de 20 à 24 ans était considéré-e comme inactive-if, c'est-à-dire sans emploi ou en formation.²⁸

En conclusion, la pension anticipée permet de réduire la longueur des carrières de maximum 3 années mais doit se faire au prix d'une pension plus faible. Au vu de la pénibilité de certains métiers et de l'espérance de vie en bonne santé, les longueurs des années de carrière exigées doivent être réduites, sinon ce mécanisme passe à côté de son objectif social.

3.2.2 Pension à temps partiel

Ensuite, la réforme propose un autre moyen pour aménager sa fin de carrière : la pension à temps partiel. Concrètement, les travailleuses-eurs pourront décider de diminuer leur temps de travail à $\frac{1}{5}$ temps ou à mi-temps et recevront l'autre partie via leur pension pour compléter leurs revenus. Pour ce faire, il faudra comptabiliser 42 années de carrières pour pouvoir jouir de ce système, c'est-à-dire les mêmes exigences que la pension anticipée.

²⁷ SCHOLS Joy, VAN LANCKER Wim, PEETERS Hans *et al.*, « La composition... *op. cit.*

²⁸ IWEPS, *Jeunes en situation de NEET... op. cit.*

Si, à première vue, on peut se réjouir de donner la possibilité d'aménager nos fins de carrières douloureuses, ce système se retourne en fait contre les travailleuses-euses. En effet, le gouvernement propose d'inventer un nouveau statut où la-le travailleuse-ur et l'employeur-e cotisent moins pour leur pension, ce qui occasionne *de facto* une perte de revenus sur sa pension finale. En effet, si les travailleuses-eurs passent à mi-temps pendant les trois dernières années de leur carrière, le salaire utilisé pour calculer le montant de leur pension pendant ces trois dernières années sera un mi-temps et non plus un temps plein, ce qui rapportera moins de cotisation pour la Sécurité sociale et sera moins avantageux pour la-le travailleuse-ur.

Dans les faits, cette mesure, tout comme le bonus pension²⁹, est une manière d'inciter les personnes qui pourraient partir à la pension anticipée (les conditions sont les mêmes) de continuer à travailler plus longtemps. En effet, faute de pension suffisante, on encourage financièrement les travailleuses-eurs. Notre système ne devrait-il pas permettre aux travailleuses-eurs de partir à la pension avant que leur santé ne se soit détériorée plutôt que de les retenir au travail avec des mécanismes d'incitation financière sur les dernières années de leur carrière ? Ce besoin d'incitation financière pour maintenir la population au travail ne cache-il pas une vraie injustice : celle de pensions bien trop faibles et de carrières trop pénibles ?

3.2.3 Conclusion

Dans cette perspective, la réforme de la Ministre Karine Lalieux nous laisse un goût amer quant à l'enjeu des fins de carrière. En effet, malgré l'amélioration sur les pensions anticipées, les travailleuses-eurs n'obtiennent pas de mesures significatives pour réduire les exigences de longueur de carrière qui restent fixées à 45 années de carrière mais qui doivent surtout constater que la réforme confirme le recul de l'âge légal de départ à la pension à 67 ans.

Sur un temps politique long, nous avons l'impression justifiée de nous faire manger petit bout après petit bout sans que nous puissions inverser la tendance vers un système plus protecteur qui prend réellement en compte la pénibilité du travail en

²⁹ Les travailleuses-eurs ayant atteint 42 années de carrières pourront bénéficier d'un bonus de 2 euros/bruts par jour de travail presté sur le montant de leur pension finale.

permettant aux travailleuses-eurs âgé-e-s de partir à la retraite en bonne santé tout en laissant la place aux jeunes sur le marché de l'emploi. Cette réforme est un petit pas insuffisant en avant après des années de détricotage progressif et d'allongement des carrières.

Chapitre 4 : des pistes pour améliorer les pensions.

Cette analyse a pu montrer que les enjeux des pensions se situent au niveau des montants des pensions ainsi qu'au niveau de la longueur des carrières. Il est possible de réformer le régime des pensions afin de mieux prendre en compte les réalités sociales des pensionné-e-s. Ce chapitre n'est pas une proposition exhaustive de réforme des pensions. Bien au contraire, seules quelques revendications sont proposées afin de permettre de renforcer le caractère assurantiel des pensions et d'instaurer un droit au repos en bonne santé plus effectif que ce qui n'est le cas pour le moment.

En effet, la question des longueurs des carrières doit être centrale dans les prochaines réformes. L'espérance de vie en bonne santé, l'arrivée plus tardive des jeunes sur le marché de l'emploi, la pénibilité de certains secteurs et les réalités sociales en termes de longueur de carrières sont autant d'indicateurs qui montrent qu'il est temps de réduire les exigences de longueurs de carrières. Il s'agit d'une nécessité pour que les pensions puissent restaurer le droit des travailleuses-eurs à s'affranchir de l'emploi et de vivre dignement ! En effet, la réduction des exigences des carrières permettrait de rehausser le montant des pensions tout en permettant d'y partir plus tôt. C'est pourquoi, les réformes devraient permettre :

⇒ Un retour de la pension légale à 65 ans avec une carrière complète fixée à 40 années de carrière.

⇒ Une pension anticipée à 60 ans avec 35 années de carrière, ce qui permettrait d'inclure les revendications syndicales sur la pénibilité.

Ensuite, afin de renforcer le caractère assurantiel du régime des pensions en garantissant une meilleure stabilité financière entre la période d'emploi et le moment de la pension, les prochaines réformes devraient mettre en place :

⇒ Un alignement du taux de remplacement sur celui du taux ménage fixé à 75 %.

⇒ La fin de la dévalorisation des périodes assimilées dans le calcul des pensions.

⇒ L'individualisation des droits sociaux en rehaussant les allocations au taux le plus élevé. Chaque individu doit être considéré comme une personne singulière et qui a droit à des allocations de la Sécurité sociale indépendamment de sa situation de ménage.³⁰

Enfin, il est capital de refinancer la Sécurité sociale afin de prendre en compte le vieillissement de la population et de permettre de développer de nouveaux droits sociaux pour les travailleuses-eurs. Le refinancement doit se faire via :

⇒ Une augmentation des cotisations sociales.

⇒ La fin de certains régimes fiscaux et parafiscaux qui permettent de défiscaliser le travail et affranchit les patrons de cotiser à la Sécurité sociale.

³⁰ Pour plus d'informations, voir notre outil FPS : STULTJENS Eléonore (coord.), « Individualisation des droits sociaux : l'affaire de toutes et tous », *Outil pédagogique FPS*, 2020, <https://www.femmesprevoyantes.be/2020/12/02/individualisation-des-droits-laffaire-de-toutes-et-tous/>

Bibliographie :

CONSEIL SUPÉRIEUR DES FINANCES, *Comité d'étude sur le vieillissement : rapport annuel, 2021*, https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_vieillissement_2021_07.pdf (consulté 17 juin).

EUROSTAT, « Statistique sur l'emploi », [Statistiques sur l'emploi - Statistics Explained \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&code=sdg_8_5_1).

FGTB, *La gazette des pensions, 2018*, https://www.fgtb.be/sites/fgtb/files/2021-10/GazettePension_FR_DEF.pdf (consulté le 29 juin).

GILLET Julie, « Sale temps (partiel) pour les femmes ! », *Analyse FPS, 2017*, <https://www.femmesprevoyantes.be/2017/12/22/analyse-2017-sale-temps-partiel-pour-les-femmes/>.

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES, « Situation en Belgique », [Situation en Belgique | Institut pour l'égalité des femmes et des hommes \(belgium.be\)](https://www.igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf).

INSTITUT POUR L'ÉGALITÉ DES HOMMES ET DES FEMMES, *Rapport 2021 sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes*, https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf (consulté le 17 juin).

IWEPS, *Jeunes en situation de NEET, 2022*, <https://www.iweps.be/indicateur-statistique/18-24-ans-situation-de-neet-a-lemploi-enseignement-formation/> (consulté le 29 juin).

LEDUC E. et TOJEROW, I., *Subsidizing Domestic Services as a Tool to Fight Unemployment : Effectiveness and Hidden Costs, 2020*.

OCDE, « Taux de remplacement nets des pensions », *OCDE données, 2022*, <https://data.oecd.org/fr/pension/taux-de-remplacement-nets-des-pensions.htm> (consulté le 17 juin).

PORTAIL BELGIUM.BE, *Espérance de vie en bonne santé, 2022*, <https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/esperance-de-vie-et-qualite-de-vie/esperance-de-vie-en-bonne-sante> (consulté le 29 juin).

SCHOLS Joy, VAN LANCKER Wim, PEETERS Hans *et al.*, « La composition de la carrière des (futurs) salariés pensionnés », *Analyse CeSO, KU Leuven, Bureau fédéral du Plan, 2022*, <https://www.pensionstat.be/file/cc73d96153bbd5448a56f19d925d05b1379c7f21/5cffb607ba3c1ac8216a072e522fde865cc1a61d/Rapport%20composition%20de%20la%20carri%C3%A8re.pdf> (consulté 17 juin).

SERVICE FÉDÉRAL DES PENSIONS, « Statistique annuelle des bénéficiaires de prestations 2021 », *Analyse Service Fédéral des Pensions*, 2022, https://www.sfpd.fgov.be/files/2253/fr_statistique_2021.pdf (consulté le 17 juin).

STULTJENS Eléonore et SAFUTA Anna, « Nos pensions, leurs réformes », *Étude FPS*, 2018, <https://www.femmesprevoyantes.be/2018/12/20/etude-2018-reformes-pensions/>

STULTJENS Eléonore (coord.), « Individualisation des droits sociaux : l'affaire de toutes et tous », *Outil pédagogique FPS*, 2020, <https://www.femmesprevoyantes.be/2020/12/02/individualisation-des-droits-laffaire-de-toutes-et-tous/>

VALENDUC Gérard et VENDRAMIN Patricia, « La réduction du temps de travail », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 2013/26-27 (n°2191-2192), <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2013-26-page-5.htm>

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 9 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.

Pour contacter notre service études :
Fanny Colard - fanny.colard@solidaris.be - 02/515 06 26

www.femmesprevoyantes.be
www.facebook.com/femmes.prevoyantes.socialistes

