

- LA CSC PRÉSENTE -

# SUPEREA Maria

Se bat pour de super jobs



## Dossier pédagogique

8 mars 2023 - Journée internationale des droits des femmes



# Super Maria se bat pour de super jobs!

Maria Bosse, toute sa vie, de manière rémunérée, via son emploi, et de manière non rémunérée, via toutes les tâches domestiques et familiales qu'elle assume encore en grande majorité en 2023!

Les emplois qu'elle occupe semblent être de plus en plus précaires. Le salaire qu'elle gagne lui paraît de moins en moins suffisant vu les coûts de la vie qui explosent.

- Comment payer ses factures de chauffage, d'électricité, d'eau?
- Comment faire face à son loyer qui augmente?
- Comment remplir son caddie quand son salaire ou son allocation sociale sont trop faibles?

À première vue, ces soucis sont propres à Maria, à son niveau de salaire à elle, à sa fatigue à elle, à ses conditions de travail, à sa situation familiale personnelle...

À y regarder de plus près, ces difficultés sont plutôt le reflet de choix collectifs et de société. Ils sont amplifiés par les stéréotypes de genre qui nous ont été inculqués. Ces choix ont un impact sur les droits, actuels et futurs, de Maria à la sécurité sociale. Le montant de son allocation de chômage ou maladie sera calculée sur base de son salaire... et sa pension en sera l'addition finale.

## Maria, c'est vous, c'est nous!

La campagne de la CSC en vue du 8 mars 2023, Journée internationale des droits des femmes, a pour objectif de sensibiliser chacun·e, et en particulier les femmes, à l'impact:

- des choix d'orientation et de carrière;
- des services collectifs;
- de la répartition des tâches domestiques et familiales au sein du couple;
- de la maternité;
- des stéréotypes...

...sur **l'autonomie économique et financière des femmes** pendant leur carrière, via leur salaire et les droits sociaux qu'elles constituent sur cette base (en cas de maladie, de chômage, d'invalidité, et une fois arrivées à la pension).

On ne sait jamais ce que l'avenir nous réserve. Il est donc **essentiel de se construire ses droits propres en sécurité sociale**, via des emplois qui permettent de gagner un salaire digne dans de bonnes conditions de travail. C'est ce qui permettra à Maria de poser de véritables choix tout au long de sa vie, sans craindre de tout perdre.

Cette campagne est l'occasion de rappeler que même si Maria se bat au quotidien, **l'écart qui subsiste entre les salaires des femmes et des hommes en Belgique reste immense: 23,1%!'** Un écart salarial que la CSC souhaite réduire à zéro.

1 Dernier chiffre publié par l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes dans son [rapport sur l'écart salarial de 2021 \(basé sur les chiffres de 2018\)](#)

# 1. Être sans emploi

Ne pas avoir d'emploi rémunéré reste le premier facteur de précarité, pour les femmes comme pour les hommes, notamment car les allocations sociales sont majoritairement sous le seuil de pauvreté.

Rappelons-nous qu'au-delà des discours larmoyants et des shows télévisés, s'il y a un enfant sur quatre qui vit sous le seuil de pauvreté dans notre pays, c'est parce que ses parents et très souvent sa maman vivent avec une allocations sociale qui se trouve sous le seuil de pauvreté.

Seuil de pauvreté, si on l'indexe via l'indice santé de 2023:

- 1.504,93€ net par mois pour un·e isolé·e
- 1956,51€ pour une personne ayant une personne à charge (chef·fe de famille, par exemple maman avec un enfant)... sachant que ce revenu doit être adapté en fonction de la charge de famille.

«Selon ce critère, 14,9% de la population belge connaît ainsi un risque de pauvreté. Ce sont les 18-24 ans (18,5%), les chômeurs (40,7%), les familles monoparentales (36,4%), les personnes ayant un faible niveau d'éducation (27,8%), les locataires (32,8%) qui sont les plus exposés»<sup>2</sup>.

Rappelons que 80% des familles monoparentales ont une femme à leur tête. En fonction des «statuts», les allocations perçues sont très différentes.

**Attention:** vu la forte inflation et les indexations de montant qui sont toujours en cours, les chiffres sont à prendre avec précaution, plutôt à titre indicatif, et demanderont à être révérifiés. Nous essayons à chaque fois de préciser de quand ils datent. Avant 2023 = risque d'être des chiffres d'avant indexation (donc ±10% de moins qu'actuellement).

## 1. Chiffres femmes-hommes du RIS (Revenu d'Intégration Social - CPAS)

Personne au statut « isolé »	
Montant du RIS au 1/01/2023	1214,13 €
Salaire minimum depuis le 1/12/2022 (estimation du net ; brut : 1955 €)	1760 €
Seuil de pauvreté (seuil 2021, indexé via l'indice santé à 2023)	1504,93 €
RIS exprimé en % du seuil de pauvreté	80,7 %

<sup>2</sup> <https://www.socialsecurity.be/citizen/fr/a-propos-de-la-securite-sociale/la-securite-sociale-en-belgique/lutte-contre-la-pauvrete>

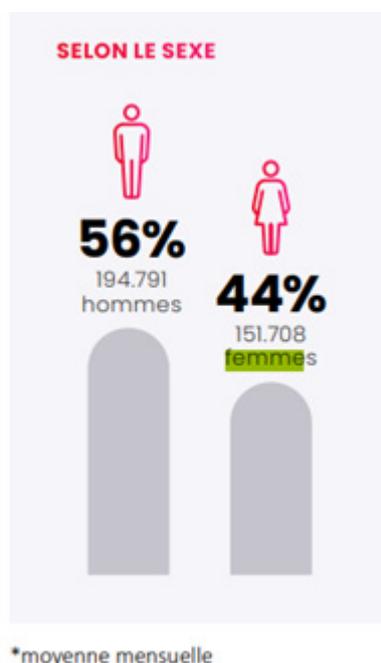
Personne au statut « avec personne à charge » (ex : une maman seule élevant un enfant)	
Montant du RIS au 1/01/2023	1640,83 €
Salaire minimum depuis le 1/12/2022 (estimation du net ; brut : 1955 €)	1760 €
Seuil de pauvreté (seuil 2021, indexé via l'indice santé à 2023)	1956,41 €
RIS exprimé en % du seuil de pauvreté	83,9 %
Salaire minimum exprimé en % du seuil de pauvreté	90,0 %

GEVERS, Merlin, Fil Facebook, 5/01/2023, consulté le 6/01/2023<sup>3</sup>  
RIS au taux cohabitant: 809,42€<sup>4</sup>

Suite à la polémique récente autour du Revenu d'Intégration sociale, nous vous conseillons la lecture de l'article [«Le revenu d'intégration sociale \(RIS\) du CPAS est-il aussi élevé que le salaire minimum en Belgique? Les chiffres disent le contraire»](#), Guillaume Woelfle, 14/01/23.

## 2. Chiffres femmes-hommes du chômage

Chômeur·euse·s complet·e·s indemnisé·e·s en 2021:



5

<sup>3</sup> <https://www.droitsquotidiens.be/fr/question/quel-est-le-montant-du-revenu-dintegration-sociale-pour-chaque-categorie>

<sup>4</sup> Ibid.

<sup>5</sup> [Rapport annuel «Highlights» de l'Onem](#), p.8

### Chômage complet sans complément d'ancienneté (tous les montants mentionnés sont des montants bruts)

#### Cohabitant avec charge de famille

	Minimum par jour	Maximum par jour	Minimum par mois	Maximum par mois
mois 1-3	63,47	79,98	1.650,22	2.079,48
mois 4-6	63,47	73,83	1.650,22	1.919,58
mois 7-12	63,47	68,81	1.650,22	1.789,06
mois 13-14	63,47	64,30	1.650,22	1.671,80
mois 15-24 (éventuellement (1))	63,47	64,30	1.650,22	1.671,80
mois 25-30 (éventuellement (1))	63,47	63,47	1.650,22	1.650,22
mois 31-36 (éventuellement (1))	63,47	63,47	1.650,22	1.650,22
mois 37-42 (éventuellement (1))	63,47	63,47	1.650,22	1.650,22
mois 43-48 (éventuellement (1))	63,47	63,47	1.650,22	1.650,22
à partir du mois 49 (éventuellement (2))	63,47	63,47	1.650,22	1.650,22

Montants valables à partir du 01.01.2023

6

#### Isolé

	Minimum par jour	Maximum par jour	Minimum par mois	Maximum par mois
mois 1-3	51,43	79,98	1.337,18	2.079,48
mois 4-6	51,43	73,83	1.337,18	1.919,58
mois 7-12	51,43	68,81	1.337,18	1.789,06
mois 13-14	51,43	57,66	1.337,18	1.499,16
mois 15-24 (éventuellement (1))	51,43	57,66	1.337,18	1.499,16
mois 25-30 (éventuellement (1))	51,43	55,43	1.337,18	1.441,18
mois 31-36 (éventuellement (1) (3))	51,43	53,19	1.337,18	1.362,94
mois 37-42 (éventuellement (1) (3))	51,43	51,43	1.337,18	1.337,18
mois 43-48 (éventuellement (1) (3))	51,43	51,43	1.337,18	1.337,18
à partir du mois 49 (éventuellement (2) (3))	51,43	51,43	1.337,18	1.337,18

Montants valables à partir du 01.01.2023

7

### 3. Chômeur·euse·s au statut cohabitant

Depuis les années '80 et pour des raisons budgétaires, il a été décidé que lorsque le·la travailleur·euse tombait au chômage ET habitait avec une autre personne avec un autre revenu (soit chômage, soit revenu du travail), son allocation de chômage serait revue à la baisse. Étaient visées principalement les femmes pour qui ce revenu «n'était qu'un revenu rouge à lèvres» (véridique!). Lorsqu'on travaille, on cotise donc pleinement, sans que personne ne regarde avec qui on dort; lorsqu'on bénéficie du chômage, le fait d'être en couple ou de cohabiter (avec un enfant, un parent ou avec n'importe qui) est durement sanctionné. C'est ce qu'on a appelé le prix de l'amour ou de la solidarité.

Si au départ la mesure touchait à plus de 90% les femmes, actuellement elles sont environ 51% à voir leur allocation de chômage impactée par le statut de cohabitant contre 49% d'hommes.

6 <https://www.onem.be/fr/documentation/barèmes/chomage-complet> (consulté le 18/01/23)

7 Ibid.

#### Cohabitant

	Minimum par jour	Maximum par jour	Minimum par mois	Maximum par mois
mois 1-3	49,51	79,98	1.287,26	2.079,48
mois 4-6	45,71	73,83	1.188,46	1.919,58
mois 7-12	45,71	68,81	1.188,46	1.789,06
mois 13-14	37,88	42,87	984,88	1.114,62
mois 15-24 (éventuellement) (1)	37,88	42,87	984,88	1.114,62
mois 25-30 (éventuellement) (1) (3)	35,64	39,21	926,64	1.019,46
mois 31-36 (éventuellement) (1) (3)	33,40	35,55	868,40	924,30
mois 37-42 (éventuellement) (1) (3)	31,17	31,88	810,42	828,88
mois 43-48 (éventuellement) (1) (3)	28,93	28,93	752,18	752,18
à partir du mois 49 (éventuellement) (2) (3))	26,69	26,69	693,94	693,94

Montants valables à partir du 01.01.2023

8

### Syndicalement, nous défendons donc:

- la suppression du statut de cohabitant;
- l'augmentation de toutes les allocations sociales au-dessus du seuil de pauvreté;
- nous sommes contre le renforcement de la dégressivité des allocations de chômage;
- nous sommes contre la limitation dans le temps des allocations de chômage.

## Le temps partiel: majoritairement pris par 2. les travailleuses, avec un impact énorme sur leur salaire et sur leur pension

#IWantWorklifeBalance #ConciliationViePrivéeVieProfessionnelle

### 1. Une travailleuse sur deux à temps partiel

Plus de la moitié de l'écart salarial est expliqué par le travail à temps partiel, qui concerne une travailleuse sur deux! Or le temps partiel a des conséquences directes sur le salaire que l'on touche à la fin du mois (évidemment), mais aussi sur les droits à la sécurité sociale pendant la carrière (chômage, maladie, etc.) et au-delà (pension). En effet, en cas de perte d'emploi, de maladie ou en fin de carrière, les allocations et la pension sont calculées sur base du salaire brut.

8 Ibid.

Tableau S2

Travailleurs à temps partiel par sexe

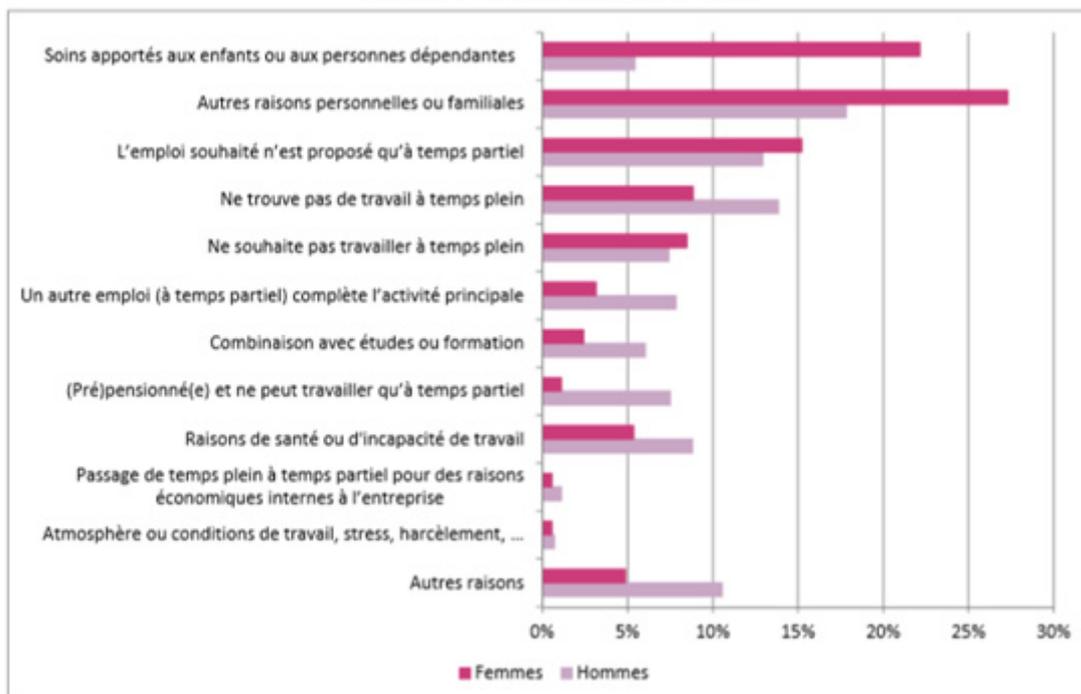
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
2017	8.909	28.935	37.844	100	100	100
2018	8.529	27.226	35.755	96	94	94
2019	8.148	25.428	33.576	91	88	89
2020	7.790	23.998	31.788	87	83	84
2021	7.673	23.402	31.075	86	81	82
Evol. 2017-2021	- 13,9%	- 19,1%	- 17,9%			

9

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, «les femmes étant surreprésentées dans l'emploi à temps partiel (près d'une femme salariée sur deux contre un homme salarié sur dix), l'écart de salaire entre femmes et hommes calculé sur base annuelle est plus élevé (23%) que l'écart calculé sur base horaire (10%). Mais le fait de travailler à temps partiel a également un impact négatif sur la construction du salaire au fil des ans. Après un certain temps, celui qui travaille à temps partiel perçoit également moins par heure que ses collègues qui travaillent à temps plein. Enfin, les travailleurs à temps partiel bénéficient moins des avantages extralégaux (pension complémentaire, chèques repas, assurance hospitalisation, voiture d'entreprise, gsm ou portable...).»<sup>10</sup>

- Le travail à temps partiel concerne 43,5% des travailleuses et 11% des travailleurs.
- Très peu de personnes travaillant à temps partiel l'ont réellement choisi. Ici, la proportion est comparable chez les femmes (6,7%) et les hommes (5,2%).

Graphique 16 : Répartition des salariées et des salariés à temps partiel selon la raison du travail à temps partiel (2014)

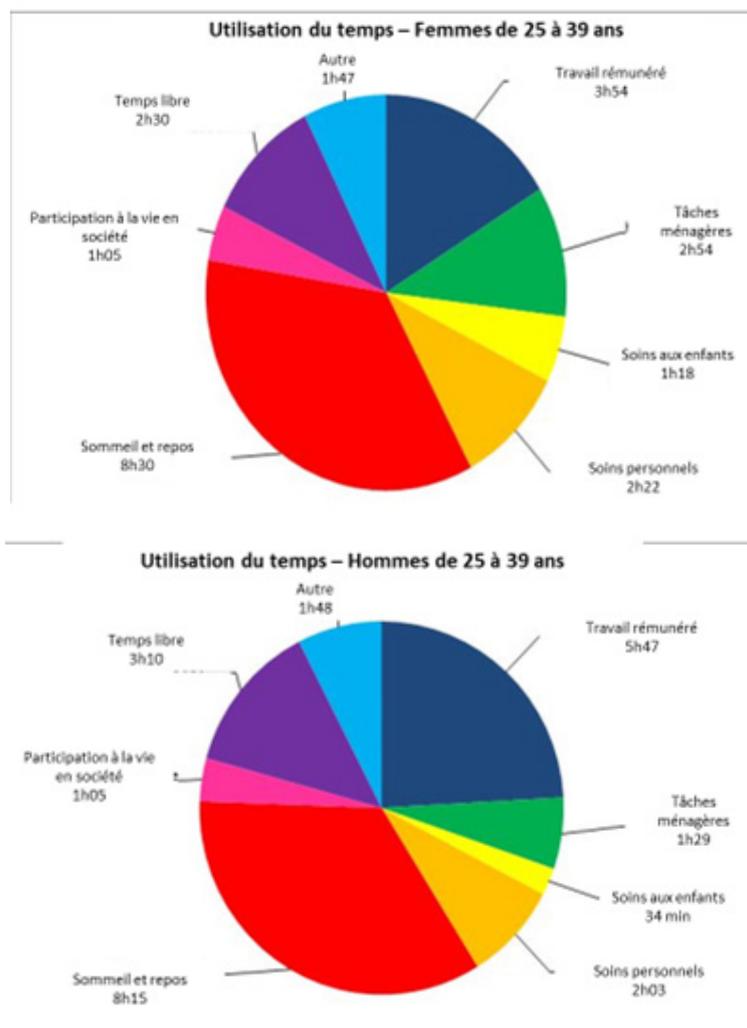


Source : DGS, Enquête sur les Forces de Travail

9 L'ONEM en 2021 - Volume 2 : indicateurs du marché du travail et évolution des allocations [https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport\\_Annuel/2021/Rapport\\_annuel\\_FR\\_Vol2.pdf](https://www.onem.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2021/Rapport_annuel_FR_Vol2.pdf) (consulté le 06/01/23)

10 [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart\\_salarial/causes](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes)

Comme le montrent les graphiques ci-dessous, réalisés par la VUB sur base des résultats de leurs recherches, les femmes consacrent plus de temps aux soins et aux tâches domestiques, ce qui fait qu'elles ont moins de temps que les hommes à consacrer au travail rémunéré.



Choisir réellement un temps partiel, c'est le choisir pour d'autres raisons que:

- le manque de place en institution pour ses enfants, ses proches malades ou handicapés, ses parents vieillissants;
- la pénibilité du travail qui rend le maintien d'un temps plein impossible, physiquement ou mentalement, durant toute une carrière;
- une charge domestique et familiale trop élevée pour pouvoir travailler à temps plein;
- des soucis de mobilité (des travailleurs et travailleuses ou des personnes à leur charge) qui rendent le travail impossible à concilier avec le temps privé.

Bref, c'est le choisir pour prendre du temps pour soi, et pas parce qu'on ne peut pas faire autrement!

## 2. Allocation de garantie de revenus (AGR)

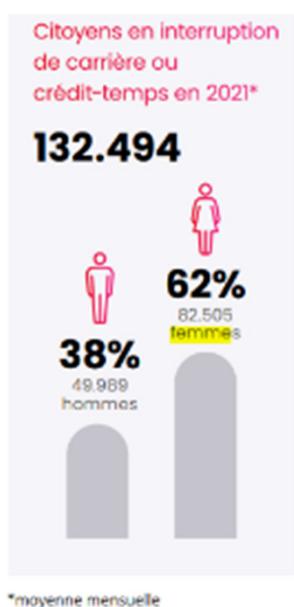
Si Maria signe un contrat à temps partiel, son employeur ou employeuse doit lui fournir un formulaire de demande d'augmentation d'heures, qu'elle doit remplir pour avoir droit à une

allocation de garantie de revenus (AGR), c'est-à-dire à un complément de chômage. Si on ne lui donne pas spontanément ce formulaire, elle doit absolument le réclamer. Elle restera ainsi demandeuse d'emploi, à la recherche d'un autre temps partiel ou d'une augmentation de son horaire. Grâce à ce statut, elle bénéficiera d'une «assimilation à temps plein» pour sa pension (**attention**: sauf si la réforme sur la pension minimum passe en 2023).

Cette démarche est donc importante pour le maintien de ses droits, et elle devra la faire à chaque modification de son temps de travail. Si elle perd son job à temps partiel et qu'elle ne l'a pas rempli, elle ne percevra qu'une allocation de chômage «temps partiel».

**Attention!** Si Maria demande elle-même à réduire son temps de travail, elle n'aura pas droit à l'AGR, ni à l'assimilation à temps plein pour sa pension, ni aux heures de travail qui arriveraient en plus dans l'entreprise.

### Congé parental et crédit-temps



Le choix de passer à temps partiel doit donc être bien réfléchi: qui prend le temps partiel dans le couple? Maria ou son compagnon? Pourquoi? Que se passera-t-il en cas de séparation? Pourra-t-elle rester autonome? Pourra-t-elle, financièrement, se permettre de partir si elle le souhaite un jour?

Il existe des systèmes –comme le congé parental et le crédit-temps pour soins à un enfant de moins de 5 ans– qui permettent à la personne qui passe à temps partiel:

- de conserver un revenu pour ce temps partiel (même s'il est moins élevé que le salaire);
- et de bénéficier d'une «assimilation à temps plein» pour la pension. Cela veut dire que la période pendant laquelle elle ne travaillera pas effectivement sera prise en compte dans le calcul de sa pension.

11

**Attention!** Cette assimilation est actuellement remise en cause par le Gouvernement qui veut supprimer l'assimilation de toutes périodes de non emploi pour l'accès à la pension minimum! Les seules périodes qui pourront encore être assimilées dans la réforme de la Ministre Lalieux sont le congé de maternité, la maladie (jusqu'à 5 ans maximum), le congé d'allaitement et le congé parental.

**Attention!** Le Gouvernement De Croo vient de réduire le droit au crédit-temps pour soin des enfants, à partir du 1/02/23:

- les travailleuses à temps partiel ne peuvent plus le prendre;
- il doit être pris avant les 5 ans de l'enfant (auparavant, c'était avant les 8 ans de l'enfant);
- sa durée a été diminuée de 3 mois pour les contractuel-le-s et d'un an pour les fonctionnaires.

Si Maria souhaite arrêter de travailler, elle doit d'abord envisager de prendre ses congés légaux, congés thématiques et/ou un crédit-temps avant d'opter pour un congé sans solde

11 [Rapport annuel «Highlights» de l'Onem](#), p.9

ou de mettre fin à son contrat de travail. Dans les deux derniers cas, elle n'aura droit à rien, elle sera «hors système».

- Elle doit donc toujours veiller à se renseigner sur la manière de conserver ses droits (et ceux de ses proches) à la mutuelle.
- Penser à l'avenir, car elle risque de dépendre totalement de son-sa partenaire. Peut-être nage-t-elle aujourd'hui dans un océan d'amour... mais les choses peuvent malheureusement changer. Conserver son autonomie économique et financière lui permettra de faire de vrais choix si cela devait arriver.

### 3. Il faut le savoir!

#### *Gare au congé sans solde... et sans droits*

Un congé sans solde est une période au cours de laquelle l'exécution du contrat de travail est, d'un commun accord entre le travailleur ou la travailleuse et l'employeur ou l'employeuse, suspendue sans maintien de la rémunération. Il est toujours possible de convenir d'un «congé sans solde» (ou «année sabbatique»), rémunéré ou non, pour la durée que les parties déterminent. Ce type de congé n'est pas réglementé par la loi. Il est parfois prévu, sous une forme juridique ou une autre, dans certaines entreprises. Mais contrairement au crédit-temps ou au congé parental, le congé sans solde n'est pas assimilé à une période de travail et n'est pas pris en compte dans le calcul de la pension... ce qui signifie une perte de revenu une fois arrivé-e à cette étape importante de la vie. Autre inconvénient majeur: pendant un congé sans solde, le travailleur ou la travailleuse n'est plus couvert par sa mutuelle (même un jour, même une semaine!). Ce type de congé est donc à éviter absolument!

#### *Démissionner, un choix très risqué*

Mettre fin à son contrat de travail et être demandeur ou demandeuse d'emploi est le choix le plus risqué à faire, à moins d'être suffisamment riche pour vivre de ses rentes jusqu'à la fin de ses jours... En effet, la personne qui a démissionné n'a aucune garantie de retrouver du travail, et elle n'a pas droit au chômage en attendant. Elle se retrouve en dehors du système, n'est plus couverte par sa mutuelle et le temps qui passe ainsi n'est pas pris en compte dans le calcul de sa pension.

#### **Syndicalement, nous défendons donc:**

- **une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35:** les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise;
- **une révision à la baisse de la norme de temps plein et la reconnaissance de la pénibilité du travail.** Dans les secteurs comme les titres-services, les soins infirmiers, etc. il est impossible de travailler une carrière complète à temps plein: le corps ne suit pas! C'est pourquoi nous revendiquons une réduction collective du temps de travail. Un exemple concret: si un emploi à temps plein dans un secteur est de 38 heures, mais que presque personne ne peut travailler à temps plein, il est préférable de fixer la norme à 35 heures, voire moins;

- **le droit aux congés thématiques, notamment au congé parental, et au crédit-temps.** Nous aimerions que ces congés soient mieux rémunérés pour permettre aux personnes qui y ont difficilement accès, notamment les familles monoparentales (80% de femmes), de pouvoir en bénéficier réellement;
- **une meilleure répartition de ces congés au sein des couples.** Nous aimerions que la manière de se répartir ces congés fasse l'objet d'une réelle discussion de couple. Nous prônons une amélioration du système qui, comme dans les pays nordiques, pourrait pousser à une répartition plus équitable de ces congés, pour plus d'égalité dans le monde du travail;
- **l'«assimilation» de ces congés en termes de pension.** Il est essentiel que ce type de congé reste pris en compte dans le calcul de la pension;
- **l'allongement et le caractère obligatoire du congé de naissance (congé de paternité ou de co-maternité).** Afin de diminuer les discriminations faites aux femmes pour soupçon de maternité, pour améliorer le lien co-parent-enfant dès les premiers jours, pour répartir mieux la charge mentale entre les parents... nous voulons que le congé de naissance soit égal au congé de maternité et appelons à soutenir la pétition de la Ligue des familles: [www.15semaines.be](http://www.15semaines.be);
- **une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire** qui permettrait à chacun-e de travailler moins tout en restant à temps plein, en conservant un salaire plein et en cotisant donc pour des droits pleins à la sécurité sociale (pension, chômage, maladie...);
- **une vision réaliste de la carrière complète en termes de pensions.** Actuellement, il faut avoir travaillé 45 ans pour avoir une carrière complète. En moyenne, les hommes travaillent 39 ans et les femmes 34 ans. Nous revendiquons donc que ce nombre d'années nécessaire pour avoir une carrière complète soit revu à la baisse afin qu'un plus grand nombre de personnes puisse avoir une carrière complète, et donc une pension qui leur permette de vivre correctement.

### 3. Des métiers et secteurs «féminins» essentiels et pourtant moins bien valorisés

#SégrégationSectorielle

Pour des témoignages de travailleuses durant le 1er confinement, voyez notre Syndicaliste Spécial [«Travailleuses, Santé, Coronavirus. Quand le monde s'est arrêté, les femmes ont continué»](#), 25/11/21.

Selon l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, «une partie non négligeable de



Retrouvez nos conseils et infos, ainsi que des témoignages sur [www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be)  
Facebook, Instagram: Femmes CSC / Twitter: @cscfemmes

*l'écart salarial est à mettre sur le compte de la ségrégation sectorielle et professionnelle: les femmes se retrouvent en effet davantage dans des secteurs et des métiers moins valorisés et moins bien rémunérés que les hommes.»<sup>12</sup>*

La crise du coronavirus l'a mis en lumière: les femmes sont majoritaires dans les métiers du «care», c'est-à-dire des soins aux personnes. Or, dans ces métiers:

- les salaires sont plus bas... même à qualification égale. Exemple: un maçon et une puéricultrice ont le même niveau de formation, mais le maçon a en général un meilleur salaire;
- les contrats proposés sont majoritairement à temps partiel, sans possibilité de combiner avec un autre travail vu les horaires, les difficultés de mobilité ou les conditions de travail;
- les conditions de travail sont si difficiles, physiquement et mentalement, qu'elles ne permettent pas de tenir toute une carrière à temps plein, et contraignent les travailleuses à réduire d'elles-mêmes leur temps de travail pour continuer à fournir un travail de qualité. Exemple: travailleuses dans les titres-services, aides-soignantes, infirmières, etc.;
- les horaires ne permettent pas de concilier un temps-plein avec une vie privée (soins aux enfants, à une personne malade ou porteuse de handicap, soins à un·e parent·e âgé·e...).

### *Bien plus qu'un salaire...*

Le salaire a une grande influence sur l'autonomie économique et financière, non seulement lorsque l'on travaille, mais aussi lorsque l'on tombe malade ou lorsque l'on se retrouve au chômage. Comme la crise du coronavirus nous l'a rappelé, cela peut arriver à tout le monde! Or, en cas de maladie ou de chômage, les allocations sont calculées sur base... du salaire brut. Idem pour les pensions. Il est donc important que ce salaire soit le plus élevé possible.

### **Syndicalement, nous défendons donc:**

- **une augmentation de tous les salaires bruts**, et en particulier des salaires minima, notamment dans le cadre de la négociation de l'Accord interprofessionnel (AIP), puis dans les négociations sectorielles. Nous avons vu que des primes et des enveloppes budgétaires ont pu être dégagées suite à la crise du coronavirus: cela doit devenir structurel. Pour les femmes, c'est essentiel. C'est pourquoi nous nous battons aussi pour la liberté de négocier les salaires: ce que l'on appelle la Loi de '96, qui fixe une marge salariale maximale de négociation, ne nous le permet pas. Ainsi, lors des dernières négociations interprofessionnelles de 2021, la marge salariale (= le % maximum d'augmentation salariale à aller négocier dans les entreprises) n'était que de 0,4%! La marge salariale pour les négociations de 2023 est de 0%! C'est pourquoi nous nous mobilisons sans relâche depuis 2021;
- **une application stricte de la convention collective de travail (CCT) n°35**: les travailleurs et travailleuses à temps partiel qui le désirent doivent recevoir en priorité les augmentations d'heures de travail dans leur entreprise;

<sup>12</sup> [https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart\\_salarial/causes](https://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/ecart_salarial/causes)

- **une réduction collective du temps de travail avec maintien du salaire** qui permettrait:
  - à plus de personnes de travailler à temps plein, et donc de bénéficier de droits pleins (en cas de chômage, de maladie, mais aussi une fois arrivées à la pension);
  - d'augmenter le salaire des travailleurs et travailleuses à temps partiel: en effet, si les personnes qui travaillent à temps plein prestent moins d'heures tout en gardant le même salaire, cela implique une augmentation du salaire horaire. Pour tout le monde, y compris pour celles et ceux qui travaillent à temps partiel.
- **la reconnaissance de la pénibilité du travail dans les secteurs féminins**, afin de permettre aux travailleuses:
  - de partir plus tôt à la pension (ou RCC);
  - d'augmenter le montant de leur pension.

Dans les secteurs très féminisés, les travailleuses:

- portent des charges lourdes (et souvent précieuses: personnes âgées, malades, enfants...) à longueur de journée. Ces charges ne sont pas compressibles (contrairement au sac de ciment dont le poids a diminué de 50 à 25 kg). Exemples: aides familiales, MR-MRS, soins hospitaliers, puéricultrices, institutrices maternelles;
- font des mouvements répétitifs qui provoquent des troubles musculosquelettiques. Exemples: nettoyage, grande distribution, travail à la chaîne;
- inhalent des cocktails de produits chimiques qui peuvent avoir des incidences très graves sur leur santé. Ce souci a augmenté considérablement avec la crise du Covid qui a ramené dans les entreprises et institutions des produits de nettoyage désinfectants mais beaucoup plus irritants. Exemples: titres services, nettoyage, coiffure, textile;
- subissent un stress psycho-social, notamment dû au bruit ou aux contacts avec des bénéficiaires/client·e·s agressifs·ves tout au long de leur carrière qui peut mener au burn-out. Exemples: enseignement, soins de santé, services aux personnes (organismes de paiement, administration communale, CPAS, téléphonie, etc.).

Des formations doivent permettre aux travailleuses de mieux appréhender ces risques: c'est essentiel mais pas suffisant pour améliorer les conditions de travail dans ces secteurs et permettre aux travailleuses d'y tenir une carrière complète.

## 4. L'impact de la maternité sur la carrière des femmes

Quand Maria attend son enfant, elle a des yeux pleins d'étoiles et ne pense qu'à son bonheur futur. Cette période sera encore plus belle si elle reste un peu les pieds sur terre en «assurant ses arrières», pour elle et pour son enfant, en garantissant son autonomie économique et financière à long terme. En effet, personne ne peut prédire l'avenir de son couple et, même si nous lui souhaitons le meilleur, nous souhaitons surtout que, dans tous les cas, elle puisse garder une totale liberté de choix et une belle qualité de vie!

## Le coût de l'enfant pour la carrière des femmes

Selon une étude de l'ULB-Dulbea en 2021<sup>13</sup>, le coût de la maternité sur la carrière des femmes est très important:

- «Celui-ci représente une diminution de 43% des revenus des mères jusqu'à 8 ans après la première naissance. Aucune diminution similaire n'est observée chez les pères.»
- «Il ressort de leur étude que les mères belges ont davantage tendance que les pères à se trouver en incapacité de travail après la naissance leur premier enfant. Cet écart se maintient à long terme et tend à s'amplifier avec le nombre d'enfants qui composent la famille. Ceci laisse suggérer que ce phénomène pourrait être la conséquence d'une organisation familiale préjudiciable pour la carrière et la santé des femmes.»

La bonne nouvelle, c'est qu'allonger et rendre le congé de paternité obligatoire (il est de 20 jours non obligatoires depuis ce 1er janvier 2023) est un levier d'action efficace:

- «Accorder un congé de paternité de deux semaines (ndlr: échantillon de l'étude) permet de réduire sensiblement les coûts liés à la présence d'enfants.»
- «En 2002, l'introduction d'un congé de paternité de 10 jours a réduit de 21% le temps que les mères ont passé en incapacité de travail sur une période de 12 ans.»

Le congé de naissance (anciennement de paternité) permet donc de répartir mieux, dès le début de la vie de l'enfant, les tâches domestiques et familiales, de limiter la perte de revenu des femmes, de leur permettre de reprendre mieux et plus rapidement leur place dans le monde du travail et de diminuer les impacts sur leur santé: qu'attend-on pour le rendre obligatoire et l'allonger encore?

Ce point fait partie du Cahier de revendications de la CSC pour des négociations de l'accord interprofessionnel 2023 et se trouve dans les Lignes de force du Congrès de la CSC Wallonne.

Retrouvez notre brochure [«Devenir parent: vos droits. Pour le secteur privé, les demandeurs-euses d'emploi et l'enseignement»](#), Édition 2022 sur [www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be).

## 5. Le fait d'avoir des enfants et la situation conjugale influence les salaires des femmes

#IWantWorkLifeBalance

Le tableau qui suit montre que les hommes gagnent le plus lorsqu'ils ont une partenaire mais pas d'enfants, que les femmes gagnent en moyenne le plus lorsqu'elles sont isolées et sans enfant, et que les mères isolées sont celles qui gagnent le moins.

<sup>13</sup> Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, [«Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider»](#), ULB, Dulbea, POLICY BRIEF N°20.03 Octobre 2020

Tableau 14 : Salaire horaire brut moyen selon le type de ménage (en euros) et écart salarial (2014)\*

	Seul-e sans enfant	Seul-e avec enfant(s)	Couple sans enfant	Couple avec enfant(s)
Femmes	20,63	19,29	19,59	19,44
Hommes	19,18	19,90	21,98	21,24
Écart salarial	-8%	3%	11%	9%

Sources : DGS, Enquête sur la Structure et la Répartition des Salaires et Registre national

L'influence de la composition familiale sur les salaires est plus ou moins semblable à celle liée à l'état civil. Chez les hommes, le fait d'avoir un ou une partenaire joue un rôle important: les hommes qui ont un ou une partenaire touchent un salaire plus élevé que les hommes seuls. Cette différence peut également s'expliquer par l'effet de l'âge. Cet effet est beaucoup moins prononcé chez les femmes: le fait d'avoir ou pas de partenaire n'aura qu'une influence très légère sur le salaire des femmes. Le fait d'avoir des enfants a quant à lui un effet sur le salaire des femmes, principalement parmi les femmes seules, tandis que la présence d'enfants a moins d'effet chez les hommes.

### *Les femmes et les hommes utilisent différemment leur temps*

En Wallonie, les femmes continuent d'assumer deux tiers (63%) du travail domestique et familial.

- Travailleur-euse-s à temps plein:
  - quand les femmes travaillent à temps plein, elles consacrent plus de 20h (21h45)/ semaine aux tâches ménagères, aux soins et à l'éducation des enfants;
  - quand les hommes travaillent à temps plein, ils consacrent 14h39/semaine aux tâches domestiques et familiales.
- Travailleur-euse-s à temps partiel:
  - les femmes consacrent deux fois plus de temps que les hommes à ces tâches (environ 27-28 h/semaine);
  - les hommes consacrent 14h39/semaine aux tâches domestiques et familiales.
- Travailleur-euse-s sans emploi:
  - les femmes sans emploi consacrent 40h12/semaine aux tâches domestiques et familiales;
  - les hommes sans emploi consacrent 23h01/semaine aux tâches familiales et domestiques.

La charge de travail totale des femmes (travail rémunéré et travail familial) est équivalente, qu'elles travaillent à temps plein (50h25) ou à temps partiel (49h47). Ce constat ne se vérifie pas pour les hommes.<sup>14</sup>

Les inégalités dans le partage des tâches ménagères et familiales ne limitent pas seulement

14 [Chiffres de l'Iweps \(Sile O'Dorchai, 2018\)](#) et [https://sile.odorchai.web.ulb.be/doc/RCTNM/2017-2018/ODorchai\\_20032018.pdf](https://sile.odorchai.web.ulb.be/doc/RCTNM/2017-2018/ODorchai_20032018.pdf)

les choix professionnels des femmes mais aussi leur temps de loisirs, bien moindre que celui des hommes (25h25 contre 33h01 pour les hommes).

**Plus un homme a de temps libre, plus il a de temps libre; plus une femme a de temps libre, moins elle a de temps libre.**

N.B.: les principaux constats faits pour les couples restent valables pour les familles monoparentales. «*Pour les familles monoparentales, la combinaison du travail rémunéré et non rémunéré est particulièrement difficile. Elles ne peuvent pas logiquement se répartir les tâches entre deux personnes. Mais elles ont également plus de difficultés à utiliser les services de soutien à la famille tels que la garde d'enfants, les soins extrascolaires et le congé parental*». <sup>15</sup>

Notons que plus de 83% des familles monoparentales sont des familles avec des femmes à leur tête.

## 6. L'écart de pension: + de 30%

Pendant toute leur carrière, les femmes subissent des inégalités d'écart salarial ajoutées à celles liées aux «choix» contraints de régime de travail.

Au moment de la pension, au moment où elles pourraient prendre l'air (avoir du temps pour elles), elles subissent un écart de pension de + de 30%. Elles risquent donc d'être dépendantes de leur conjoint ou de leurs enfants, notamment parce que:

- les pensions «ménage» sont majoritairement versées au chef de ménage, l'homme dans la majorité des cas. Elles ne reçoivent donc pas leur pension propre, pour laquelle elles ont cotisé, sur leur propre compte;
- le montant nécessaire pour entrer en maison de repos est souvent en décalage avec la pension des femmes et avec la Grapa dans tous les cas. De ce fait, les enfants doivent compenser financièrement le montant nécessaire pour entrer en MR-MRS.

Les femmes âgées perdent alors leur autonomie économique et financière.

La pension de Maria est le résultat de tous les événements qu'elle a subis, des «choix» qu'elle a fait, des stéréotypes dont elle est victime, des orientations qu'elle a prises dès l'école et jusqu'à la fin de sa carrière. Opter pour tel métier plutôt qu'un autre, passer à temps partiel, arrêter de travailler, pouvoir suivre une formation ou pas, accéder à un niveau hiérarchique supérieur dans son entreprise...

Actuellement, 22% des travailleurs salariés font appel à la pension minimum garantie, dont 60% de femmes.

<sup>15</sup> Centre de Politique Sociale Herman Deleeck (CSB), Université d'Anvers. Une approche structurelle de l'appauvrissement des familles monoparentales dans la fédération Wallonie-Bruxelles, Dirien Frans, Natasha Van Mechelen & Wim Van Lancker, 20-10-2014.

## Syndicalement, nous défendons donc:

Nous soutenons la discussion d'un nouveau contrat social qui permette:

- la **prévisibilité et stabilité du système des pensions**, aussi en matière de fin de carrière;
- le **plan 55-60-65**:
  - des possibilités de fin de carrière à partir de 55 ans, dans tous les secteurs;
  - la pension anticipée à partir de 60 ans;
  - la pension à 65 ans.
- un **financement sain et stable** du système des pensions légales;
- des **perspectives durables de qualité de vie** pendant la vie active, de fin de vie active et de retraite à 65 ans;
- **l'amélioration du taux de remplacement**, d'abord par le renforcement de la pension légale.

## Pour aller plus loin

Vous voulez aller plus loin en proposant une animation sur ce thème à un groupe de personnes? Contactez les Femmes CSC ([femmes-csc@acv-csc.be](mailto:femmes-csc@acv-csc.be)) et lancez-vous dans le Carrièrepoly! Ce jeu de l'oie pédagogique, conçu avec l'asbl FEC (Formation Éducation Culture), aborde de manière ludique mais très réaliste l'impact des choix de carrière sur les droits des femmes à la sécurité sociale... et sur leur pension en fin de parcours.



- LA CSC PRÉSENTE -

# SUPER Maria

Se bat pour de super jobs

Rejoignez-nous le 8 mars 2023 pour revendiquer  
une réelle égalité entre femmes et hommes!

Nous soutenons également le mouvement Grève des Femmes:  
«Quand les femmes s'arrêtent, le monde s'arrête».  
Quand le monde s'est arrêté, les femmes ont continué!

Plus d'infos:

[www.femmes-csc.be](http://www.femmes-csc.be) et @Femmes CSC

