

Le temps partiel choisi (crédit-temps, congés thématiques) versus le temps partiel subi et les implications au niveau de la pension

Votre liberté, votre voix



Les temps partiels choisis

- ❑ Accent positif au temps partiel qui devient un outil qui répond à un besoin de concilier sa vie privée et professionnelle
- ❑ Le crédit-temps de la CCT interprofessionnelle 103
- ❑ Les congés thématiques que sont le congé parental, le congé pour assistance médicale et le congé pour soins palliatifs

Les temps partiels choisis

- ❑ La CGSLB très attachée à ces instruments :
 - Instruments de conciliation vies privée/professionnelle
 - Neutre dans les principes !
 - Congé parental est un droit individuel et non familial
 - Le-a travailleur-se est protégé-e : licenciement, droit à la pension
 - Formation à nos délégué-e-s

H (janvier à août 16)

Crédit-temps enf. 4/5

Moyenne de 2.563

Fin de carrière 4/5

Moyenne de 32.441

Fin de carrière ½ temps

Moyenne de 23.412

F (janvier à août 16)

Crédit-temps enf. 4/5

Moyenne de 16.220

Fin de carrière 4/5

Moyenne de 22.421

Fin de carrière ½ temps

Moyenne de 6.647

H (janvier à septembre 2016)

☐ Congé parental :
18.004

☐ 3.596 en 2004 !
soit 5 X plus

F (janvier à septembre 2016)

☐ Congé parental :
60.936

☐ 20.224 en 2004 !
Soit 3 X plus

Le poids des hommes augmente dans le groupe et est passé de 15% à 22% approximativement entre 2004 et 2016

Quid pour la pension ?

- ❑ Les congés thématiques et le crédit-temps avec motif sont assimilés pour la pension sur base du salaire normal plafonné (54.648 €)
- ❑ Le crédit-temps de fin de carrière est assimilé sur base d'un salaire fictif réduit (23 841,73 € au 1.6.2017)
- ❑ Exception, assimilation sur base du salaire normal plafonné : systèmes à 55 ans : métiers lourds (nuit, équipes successives, services coupés), 20 ans de nuit, construction, entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration
- ❑ Sauf 35 années de carrière : recours introduit par les 3 syndicats au CE

Quelles pistes ?

- Nous encourageons la famille bi-active : de diverses études menées sous l'égide de l'IEFH il apparaît que la répartition des tâches du ménage est la plus égalitaire dans les couples où les 2 travaillent ; le fait pour les femmes de prendre un temps partiel ne fait qu'accroître l'inégalité dans la manière dont le temps est utilisé (soins et ménage pour les femmes ; loisirs pour les hommes)
- Nous encourageons les hommes à prendre ces temps partiels choisis
- Réduire l'écart salarial : c'est le salaire le plus bas qui en général réduit son temps de travail
- Partage équitable des tâches et des soins – éducation-
- Privilégier une organisation du travail 'plus féminine'
- AIP 2011-2012 : 6 mois de congé parental, meilleure indemnisation, récompense lorsque les 2 parents prennent
- Congé parental 1/10 : on attend toujours !

Ecart salarial

- ❑ Dans le dernier rapport 2017 de l'IEFH :
 - Écart croissant entre 2 marchés du travail
 - Écart salarial augmente dans les avantages extra-légaux
 - Plafond de verre (cooptation, autolimitation, partage des tâches...)
 - Impact sur la prise des congés de conciliation

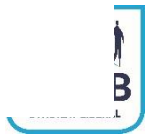
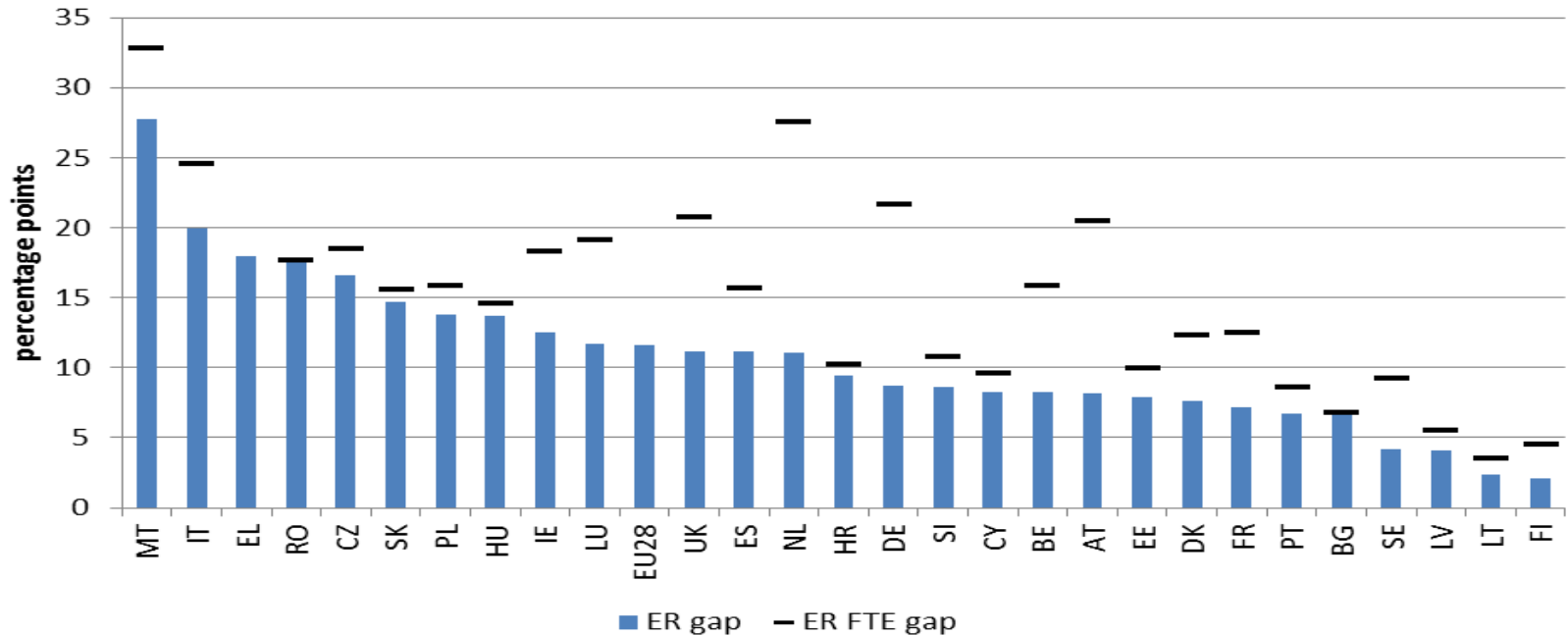
- ❑ Recours par la University Women of Europe devant le Comité européen des droits sociaux du Conseil de l'Europe : 15 réclamations contre 15 pays sur écart salarial et la sous-représentation des femmes aux postes décisionnels dans le privé

Les avantages extra-légaux : l'écart augmente

- ❑ Ecart de 14% en 2014 pour les remboursements déplacements domicile-travail
- ❑ 12% des hommes ont une **pension complémentaire** de l'employeur et 9% des femmes et 37% d'écart dans la contribution
- ❑ les hommes ont 2 x plus de chance de recevoir des options sur actions avec une différence de 40% dans la valeur reçue
- ❑ Pension : Ces avantages ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale (y compris la branche pension) et donc n'ont pas d'impact direct sur la pension

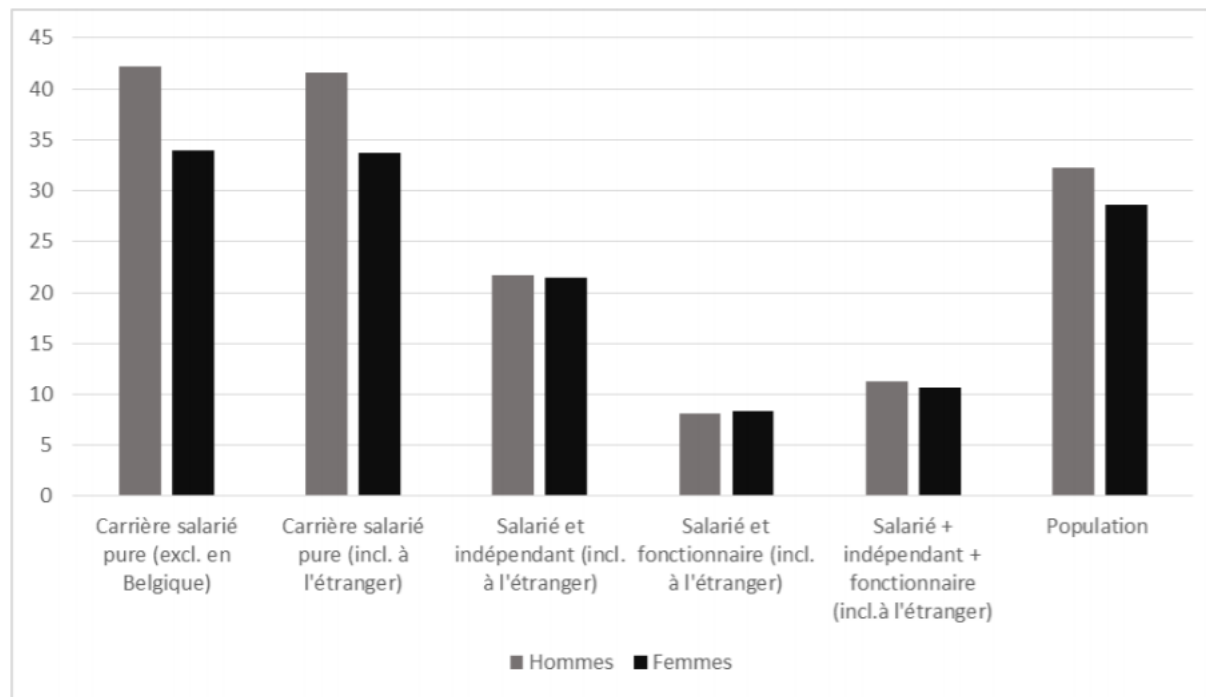
Gender gaps

(a) in employment rate (20-64) and
(b) full-time equivalent employment rate (ER FTE gap), 2015



Carrière professionnelle et pension

Nombre moyen d'années de carrière au moment de la prise de retraite (2012)



Carrière professionnelle et pension

- ❑ 75 % des femmes qui ont pris leur pension en 2014 n'ont pas une carrière complète (incl. périodes assimilées)
- ❑ Conditions pension anticipée plus sévère

Date	Âge	Condition de carrière	Exc. Longues carrières
2017	62, 5 ans	41	60 ans – 43 ans de carrières 61 ans – 42 ans de carrières
2018	63 ans	41	60 ans – 43 ans de carrières 61 ans – 42 ans de carrières
À partir de 2019	63	42	60 ans – 44 ans de carrières 61 ans – 43 ans de carrières

Périodes assimilées

Répartition des périodes assimilées selon le type d'assimilation (2012)

Type d'assimilation	Hommes		Femmes	
	55 ans ²²	À la pension	55 ans	À la pension
Chômage	19,65%	24,12%	37,44%	41,55%
Service militaire	7,77%	3,31%	0,00%	0,00%
Maladie & Invalidité	8,22%	13,74%	9,07%	13,12%
Prépension	3,72%	22,75%	0,73%	6,98%
Interruption de carrière	0,96%	2,23%	2,06%	3,57%
Maintien des droits	0,28%	0,27%	1,82%	1,71%
Autres	59,40%	33,58%	48,88%	33,07%
Total	100%	100%	100%	100%
Assimilé/Total (presté+assimilé)²³	21,16%	30,56%	30,09%	37,50%

Périodes non-travaillées

Impact sur le montant

- ❑ Réformes des pensions:
 - poids plus important aux périodes de travail
 - Périodes assimilées: droit minimum

- ❑ Les jours non pris en compte pour la pension:
 - Femmes: 40% de la carrière
 - Hommes: 1% de la carrière

=> impact sur le montant de pension!

Montant de pension

Droit acquis à titre personnel (salariés)



Pension minimum

Pension minimum pour une carrière complète

Pension isolé	Pension ménage	Pension survie
€ 1.212,35	€ 1.514,96	€ 1.196,15

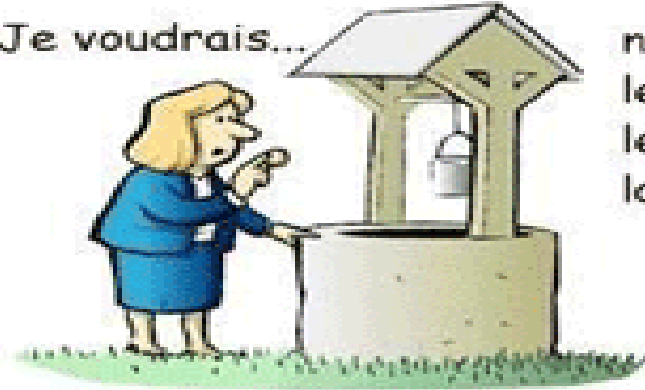
- 45 années de carrière: la pension minimum + 0,7% (impact sur les femmes)
- Condition pension minimum : min. 30 ans carrière => montant pro rata
- 37% des femmes n'a pas 30 ans de carrière pour accès pension minimum

Conclusion

Temps partiel impact sur la pension

- ❑ Pas de carrière complète (les femmes plus que les hommes)
- ❑ Salaire plus bas = pension plus basse
- ❑ Réformes des pensions : renforcer les jours effectivement travaillés

Je voudrais...



ne plus faire :
le ménage...
le lavage...
la cuisine...

