

Stop aux attaques contre les travailleuses à temps partiel !

Anne Meyer et Claude Lambrechts

Action Femmes C.N.E., claudelambrechts@acv-csc.be

Le gouvernement, suite au conclave de Petit-Leez, a décidé de réformer le système de l'Allocation de Garantie de Revenus (AGR) octroyée à certains temps partiels. Objectif annoncé : « freiner l'installation des travailleurs dans des petits emplois à temps partiels involontaires » ! Dans les faits, (presque) tou(te)s les chômeurs(euses) y perdent !

Depuis le 1^{er} juillet 2005, le montant de l'Allocation de Garantie de Revenus (AGR) demandée par un travailleur à temps partiel avec maintien des droits est établi en fonction d'un nouveau mode de calcul. Celui-ci est instauré en parallèle avec le bonus crédit d'emploi afin de rendre le travail plus rémunérateur et d'encourager ainsi le travailleur à temps partiel à prester davantage d'heures. En effet, dans l'ancien système, le supplément octroyé pour le calcul de l'AGR est un montant mensuel fixe indépendant du nombre d'heures de travail à temps partiel, alors que dans le nouveau système, il s'agit d'un supplément horaire.

Le montant de l'AGR obtenu sur base du nouveau calcul est égal à la somme des montants suivants :

- la différence entre l'allocation de chômage normale nette et le salaire net à temps partiel ;

- un supplément qui est égal à un supplément horaire pour les heures qui dépassent un tiers d'un horaire à temps plein.

Le montant de l'AGR est en outre limité afin d'éviter que le revenu total (salaire à temps partiel + AGR) soit supérieur au salaire net en cas d'occupation à temps plein.

La preuve par l'exemple

Madame X a été engagée le 01.06.05 dans un contrat titres services de 19h semaine à un salaire horaire de 8,49 euros. Avant son engagement, elle percevait une allocation de chômage de 32,88 €/jour en tant que chef de ménage (seule avec un enfant). Elle bénéficie donc de l'ancienne méthode de calcul.

Madame Y a été engagée le 01.07.05 dans un contrat titres services de

19h/semaine à un salaire horaire de 8,49 euros. Avant son engagement, elle percevait une allocation de chômage de 32,88 €/jour en tant que chef de ménage (seule avec un enfant). Elle tombe donc dans le nouveau système.

Pour deux personnes qui étaient auparavant dans la même situation, il y a donc une différence de 118,32 € suivant que le travail a débuté avant ou après le 01.07.05.

Quelques exemples avec des situations différentes :

Situation 1

Code chômage chef de ménage (min) : 33,74€
Salaire horaire brut : 8,5 €
Salaire mensuel brut : 699,3 €
Preste 19h / 38h

	Madame X ancien système	Madame Y nouveau système
Chômage net mensuel 26 X 32,88 €	854,88 €	854,88 €
Salaire mensuel brut moyen 19 X 4,33 X 8,49 €	698,47 €	698,47 €
Salaire net réel	644,28 €	644,28 €
Salaire net selon calcul Onem	644,14 €	607,18 €
Complément net versé par l'Onem	398,76 €	280,44 €
Net « poche »	1 043,04 €	924,72 €
Gain par rapport au chômage	188,16 €	69,84 €

Compl. chô.m.	Ancien régime	Nouveau régime
Brut	467,57 €	336,07 €
Net	420,39 €	302,16 €

La différence est de 131,5 € en défaveur du chômeur !!!

Situation 2

Code chômage isolé (2^{ème} période)-
(min) : 28,34€
Salaire horaire brut : 8,5 €
Salaire mensuel brut : 699,3 €
Preste 19h / 38h

Compl. chô.m.	Ancien régime	Nouveau régime
Brut	299,46 €	168,48 €
Net	269,24 €	167,66 €

La différence est de 130,98 € en défaveur du chômeur !!!

Situation 3

Code chômage chef de ménage
(max) : 39,45 €
Salaire horaire brut : 8,5 €
Salaire mensuel brut : 699,3 €
Preste 19h / 38h

Compl. chô.m.	Ancien régime	Nouveau régime
Brut	632,69 €	501,19 €
Net	568,85 €	450,62 €

La différence est de 131,5 € en défaveur du chômeur !!!

Situation 4

Code chômage chef de ménage
(min) : 33,74 €
Salaire horaire brut : 8,5 €
Salaire mensuel brut : 478,46 €
Preste 13h / 38h

Compl. chô.m.	Ancien régime	Nouveau régime
Brut	681,1 €	488,8 €
Net	612,38 €	439,48 €

La différence est de 192,3 € en défaveur du chômeur !!!

Situation 5

Code chômage chef de ménage
(min) : 33,74 €
Salaire horaire brut : 8,5 €
Salaire mensuel brut : 220,83 €
Preste 6h / 38h

Compl. chô.m.	Ancien régime	Nouveau régime
Brut	878,12 €	749,29 €
Net	789,52 €	673,69 €

La différence est de 128,83 € en défaveur du chômeur !!!

Enfin, quelqu'un y gagne-t-il ?
Oui, ceux qui ont la chance d'avoir plus de 70% d'un temps plein. Mais même dans ce cas, le gain est dérisoire.

Réactions

Action Femmes C.N.E. s'oppose aux nouvelles attaques à l'égard des temps partiels, majoritairement des femmes, déjà victimes d'une modification de la législation en 1993, qui avait rabaissé leur indemnité.

D'autant que ces femmes ont accepté un emploi à temps partiel pour échapper au chômage, tout en restant demandeuses à temps plein. De plus, elles sont employées dans des secteurs tels que le commerce, l'Horeca, le nettoyage où les employeurs ont intérêt à n'engager que des temps partiels et ne leur proposent donc que cette formule, ou encore, dans le secteur des soins de santé à grande pénibilité de travail.

Cette formule sert, en effet, surtout les employeurs pour des raisons d'organisation du travail, de flexibilité, d'adaptation de la main-d'œuvre au volume de travail et aux horaires d'activités de pointe.

Par rapport au budget antérieur de l'AGR (environ 180 millions d'euros), la nouvelle règle peut entraîner, à terme, une économie de 39 millions d'euros, ce, bien sûr, après la phase

de transition pendant laquelle le système actuel est garanti aux travailleurs à temps partiel actuels. Ces 39 millions d'euros d'économies se feront sur le dos des travailleuses les plus fragilisées : 76 % de femmes ; 44 % avec charge de famille, 28 % peu scolarisées (données ONEm de 2002). Et, comme toujours, les cohabitants, en majorité des femmes, sont les plus mal loti(e)s.

Revendications

Action Femmes C.N.E. estime dès lors :

- qu'il ne faut plus accepter aucune dérogation de travail de moins d'1/3 temps pour que les travailleuses ne soient pas pénalisées par la perte de l'AGR sauf exceptionnellement par entreprise ou par secteur et tendre vers le mi-temps ;

- que ce soit le contrôle de l'offre d'heures complémentaires par les employeurs qui soit réalisé et non de la disponibilité des travailleuses ;

- que de lourdes sanctions financières soient prises à l'égard des employeurs qui ne respecteraient pas l'obligation de la convention n° 35 d'accorder aux travailleuses en priorité les heures complémentaires prestées de façon régulière avec adaptation de contrat prenant en compte un éventuel avenant déjà existant ; ces sommes seraient versées à la Sécurité Sociale avec retour aux travailleuses.

- que la Réduction Du temps de Travail collective sans perte de salaire soit négociée quand 2/3 de personnes sont à temps partiel dans l'entreprise (ce qui indirectement revaloriserait le salaire de ces dernières).