



**EXIGEONS LE REcul DE LA VOTATION SUR
LE RELÈVEMENT DE L'ÂGE DE L'AVS DES FEMMES
JUSQU'À LA MISE EN OEUVRE D'UNE POLITIQUE
DE L'ÉGALITÉ COHÉRENTE, GLOBALE ET INCLUSIVE**

Collectif « #65NoPeanuts ! »

9, rue du Vieux-Marché
1260 Nyon
www.65nopeanuts.ch
info@65nopeanuts.ch

Office fédéral des assurances sociales
Domaine AVS, PP et PC
Secteur Prestations AVS/APG/PC
Département de l'intérieur
Effingerstrasse 20
CH-3003 Berne

Nyon, le 16 octobre 2018

Réponse à la consultation du Conseil fédéral sur le projet « Stabilisation de l'AVS » (AVS21)

Monsieur le Conseiller fédéral,
Mesdames, Messieurs,

Notre collectif, un groupe de femmes économistes actives professionnellement, s'est formé suite au renvoi en commission par le Conseil des Etats du projet de révision de la loi sur l'égalité et à la publication du projet « Stabilisation de l'AVS », dit AVS 21.

Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes est inscrit dans notre Constitution depuis 1991. Il a fallu 15 ans pour qu'une loi sur l'égalité voie le jour. Les milieux économiques, refusant tout cadre contraignant, affirmaient que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes se réaliserait d'elle-même, car ils s'engageaient à en respecter le principe. Depuis, 22 ans se sont écoulés. Des progrès ont été accomplis, certes. Mais des différences dites 'inexplicables' subsistent néanmoins, pour des montants représentant chaque années 10 milliards de francs – pas des peanuts.

Vous affirmez que le Conseil fédéral est sensible à la question des inégalités salariales entre hommes et femmes, mais qu' « il maintient que la thématique de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes doit être traitée indépendamment de celle relative au relèvement de l'âge de référence des femmes ». Or, l'affirmation de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité et du respect de la Constitution n'est ni explicitée, ni exprimée publiquement par les instances de pouvoir publiques et privées. La révision de la LEg, bientôt sous toit, va accoucher d'une souris. Même pas 1% des entreprises sont tenues d'analyser leurs salaires. Même pas la moitié des employés et des employées sont concernés. Les entreprises ne respectant pas l'égalité des salaires ne seront en rien sanctionnées. La loi sera revue dans 9 ans, et abrogée dans 12 ans. Parce que l'égalité salariale sera alors réalisée ? On peut en douter. Ces discussions le montrent bien : la revendication des femmes – plus de la moitié de la population suisse - pour ce qui est de l'égalité n'est pas prise au sérieux. De bonne foi, Monsieur le Conseiller fédéral, vous ne pouvez plus vous retrancher derrière la révision de la LEg pour refuser de prendre en compte l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre de la révision AVS.



C'est la raison pour laquelle il est temps d'exiger, enfin, la mise en place d'une politique de l'égalité entre femmes et hommes cohérente, globale et inclusive. En tant que chef du Département de l'intérieur, auquel est rattaché le Bureau fédéral de l'égalité, Monsieur le Conseiller fédéral, vous pourriez d'ailleurs vous emparer d'un tel projet. Cela n'est tout de même pas plus compliqué que de creuser des tunnels sous le Gothard !

Un relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans ? Oui, peut-être – mais AVANT CELA, il s'agit de réaliser une égalité de fait dans tous les domaines, avec une feuille de route et des résultats mesurés et publiés régulièrement, et certainement pas contre des cacahuètes.



La dernière réforme de l'AVS datant de 1997 (10e réforme de l'AVS) a constitué une étape importante en contribuant à améliorer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et à mieux tenir compte de l'évolution des rôles au sein de la famille.

AVS 21 n'apporte aucune amélioration sociale et ne prend pas en compte l'évolution de la société durant ces dernières 20 années. L'AVS peut se targuer d'offrir une certaine égalité par les mesures telles que le splitting et les bonifications pour tâches éducatives, qui sont efficaces lorsqu'il s'agit de familles traditionnelles. Mais l'importante augmentation des divorces touche les parents d'enfants toujours plus jeunes. Ces femmes (leur nombre est sans comparaison par rapport aux hommes se trouvant dans la même situation), obligées de maintenir un taux d'activité réduit pour assumer la tâche éducative, ne bénéficient plus du splitting. De même, nombre de jeunes parents choisissent aujourd'hui de ne pas se marier. En principe, toutes ces femmes bénéficient, certes, de bonifications pour tâches éducatives, mais un montant de CHF 3'500 par année ne compensera jamais une baisse de revenus de 20%, voire de 50%. La baisse de leur retraite AVS est ainsi préprogrammée. Cela représente un recul de fait de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'AVS.

Pour toutes ces raisons, nous refusons l'élévation de l'âge de référence, qui représente une péjoration nette de la situation des femmes.

Vous trouverez en annexes les réflexions plus détaillées de notre Collectif quant au projet AVS 21, le Panorama des mesures que nous préconisons et la Feuille de route que nous avons élaborée pour une égalité entre femmes et hommes complète, cohérente, globale et inclusive.

En vous remerciant d'avance pour l'attention que vous porterez au présent courrier, nous vous adressons, Monsieur le Conseiller fédéral, Mesdames, Messieurs, nos salutations distinguées.

Pour le Collectif
« #65NoPeanuts ! »

Danielle Axelroud

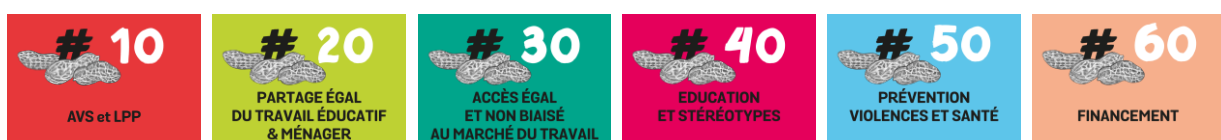
Sylviane Gosteli

Lynn Mackenzie

Annexes :

- Prise de position détaillée
- Panorama et feuille de route #65NoPeanuts !

Collectif « #65NoPeanuts »



Réponse à la consultation sur le projet de révision « Stabilisation de l'AVS » ou AVS 21

1. Objectifs de la révision
2. Apporter des améliorations qui tiennent compte de l'évolution de la société
3. De quelle égalité parlez-vous ?
4. Oui à une politique de l'égalité entre femmes et hommes cohérente, globale et inclusive !
5. La rente, synthèse d'un parcours de vie
6. Elargir le spectre des contributeurs à l'amélioration du financement de l'AVS
7. Financement
8. Mesures proposées

1. Objectifs de la révision

Suite aux discussions avec les milieux intéressés, les objectifs de la réforme Prévoyance vieillesse 2020, à savoir le maintien du niveau des prestations de vieillesse ainsi que la garantie de l'équilibre financier, ont été confirmés.

Lors de ces discussions, une amélioration des rentes AVS a été demandée, pour pallier à la précarité grandissante et à la pauvreté de nombreuses femmes à la retraite, dont la rente AVS est le seul revenu. Mais cette préoccupation n'a pas été entendue.

En revanche, il est question « d'harmoniser l'âge de référence » pour les femmes et pour les hommes, soit d'aligner l'âge de la retraite des femmes à celui des hommes. Encore une fois, le principe d'égalité entre femmes et hommes justifie que les femmes fournissent le plus gros effort.

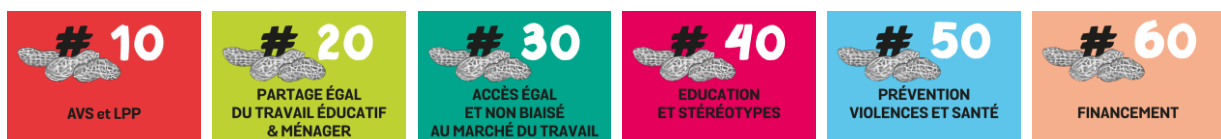
Pourtant, l'évolution de la société durant les dernières 20 années justifierait d'autres éléments à prendre en compte dans cette révision. En effet, les séparations et divorces, ainsi que les non-mariages, ont augmenté sensiblement. Au moins, la situation des femmes élevant seules leurs enfants, toujours plus nombreuses, et régulièrement menacées de précarité, devrait faire l'objet d'un traitement particulier.

2. Apporter des améliorations qui tiennent compte de l'évolution de la société

La dernière réforme de l'AVS datant de 1997 a constitué une étape importante en contribuant à améliorer l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes et à mieux tenir compte de l'évolution des rôles au sein de la famille.

AVS 21 n'apporte aucune amélioration sociale et ne prend pas en compte l'évolution de la société durant ces dernières 20 années.

L'AVS peut se targuer d'offrir une certaine égalité par les mesures telles que le splitting et les bonifications pour tâches éducatives, qui sont efficaces lorsqu'il s'agit de familles traditionnelles. Mais l'importante augmentation des divorces touche les parents d'enfants toujours plus jeunes. Ces femmes (leur nombre est sans comparaison par rapport aux hommes se trouvant dans la même situation), obligées de maintenir un taux d'activité réduit pour assumer la tâche éducative, ne bénéficient plus du splitting. De même, nombre de jeunes parents choisissent aujourd'hui de ne pas se marier. En principe, toutes ces femmes bénéficient, certes, de bonifications pour tâches éducatives, mais un montant de CHF 3'500 par année ne compensera jamais une baisse de revenus de 20%, voire de 50%. La baisse de leur retraite AVS est ainsi préprogrammée. Cela représente un recul de fait de l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'AVS.



Par ailleurs, nombreuses sont les femmes à la retraite qui puisent dans leurs forces déclinantes et dans leurs économies pour soigner leur conjoint malade. Elles ne peuvent plus bénéficier des bonifications d'assistance, qui ne sont prises en compte que jusqu'à l'âge de la retraite. Elles mériteraient qu'un tel engagement leur procure une augmentation de leur rente, si modeste soit-elle.

3. De quelle égalité parlez-vous ?

Vous affirmez en page 12 du projet AVS 21 que « l'harmonisation de l'âge de référence constitue ainsi un pas vers l'égalité de l'AVS ». Mais de quelle égalité parlez-vous ? Nous vous proposons de mettre dans la balance les subventions des femmes à l'économie :

- Les inégalités salariales dites inexplicables représentent pour les entreprises une économie de l'ordre de 10 milliards de francs par année.
- Les femmes supportent l'essentiel du travail éducatif, ménager et de care sans rémunération. L'Office fédéral des statistiques a chiffré cet apport à 250 milliards de francs par année.
- La déduction de coordination, la plupart du temps, fait que les femmes qui travaillent à temps partiel ne sont pas soumises à la LPP, en tout cas jusqu'au seuil d'affiliation de CHF 21'150. Les entreprises économisent ainsi sur leurs charges sociales – au prix de la rente future des femmes.

Ce déséquilibre patent nous amène à refuser fermement l'harmonisation de l'âge de référence proposé dans votre projet.

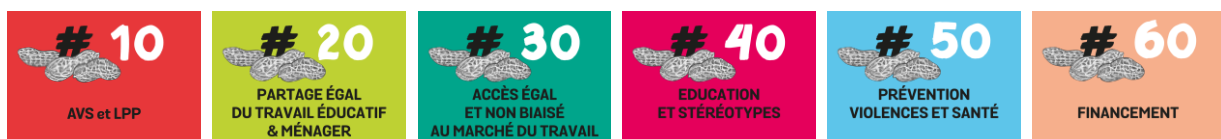
Les compensations prévues dans le projet ne profitent qu'à la génération d'entrée des femmes touchées par le relèvement de l'âge de la retraite. Elles ne sont à nos yeux que des cacahuètes, largement insuffisantes, et ne peuvent en aucun cas contrebalancer une année entière supplémentaire de travail avant l'âge de référence.

4. Oui à une politique de l'égalité entre femmes et hommes cohérente, globale et inclusive !

Vous affirmez que le Conseil fédéral est sensible à la question des inégalités salariales entre hommes et femmes, mais qu'« il maintient que la thématique de l'inégalité salariale entre les hommes et les femmes doit être traitée indépendamment de celle relative au relèvement de l'âge de référence des femmes ». Or, l'affirmation de la mise en œuvre de la loi sur l'égalité et du respect de la Constitution n'est ni explicitée, ni exprimée publiquement par toutes les instances de pouvoir publiques et privées. C'est la raison pour laquelle il est temps d'exiger la mise en place d'une politique cohérente, globale et inclusive.

En effet, si les inégalités de rentes entre les femmes et les hommes ont des causes évidentes, elles sont aussi la conséquence de mécanismes beaucoup plus subtils. Par exemple :

- La nécessité de travailler à temps partiel représente un vrai handicap lorsqu'il s'agit de trouver un travail. Souvent, les femmes dans ce genre de situation renoncent à trouver un poste correspondant à leurs compétences, et par conséquent au salaire – et à la rente future – auquel elles pourraient prétendre.
- Les femmes mariées qui travaillent sont imposées au taux marginal, sans rapport avec le niveau de leur revenu individuel, ce qui a un effet dissuasif sur leur décision de travailler – et réduit aussi leurs rentes.
- Les femmes voient leur accès au marché du travail entravé du fait du manque de crèches et de possibilités d'accueil extrascolaire. Cela limite leur capacité de gain – et affecte leur retraite future également.



Un relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans ? Oui, peut-être – mais AVANT CELA, il s'agit de réaliser une égalité de fait dans tous les domaines, avec une feuille de route et des résultats mesurés et publiés régulièrement, et certainement pas contre des cacahuètes.

5. La rente, synthèse d'un parcours de vie

Le montant des rentes AVS et LPP résumant un parcours de vie. Si l'AVS, par ses mécanismes de splitting et de bonification pour tâches éducatives, offre une vision plus égalitaire avec une disparité de 2.7% en moyenne entre hommes et femmes, la disparité entre les retraites du 2ème pilier entre les femmes et les hommes est, elle, vertigineuse : les femmes reçoivent 63% de rentes de moins, donc pour CHF 1'000 touchés par un homme, en moyenne, une femme reçoit aujourd'hui en moyenne CHF 370.

Inversement les hommes reçoivent 3.125 fois plus de LPP que les femmes. Une statistique qui mérite d'être mieux connue.

Si on considère les choses d'un point de vue de l'égalité des chances entre femmes et hommes, il est raisonnablement impossible de dissocier la réflexion entre l'AVS et la LPP. On ne peut pas péjorer la situation des femmes – en élevant l'âge auquel elles partent à la retraite - sans proposer des améliorations à la LPP telles que le prélèvement de cotisations dès le 1^{er} franc et un taux unique, qui est la seule solution neutre pour tous les parcours de vie, féminins comme masculins.

6. Elargir le spectre des contributeurs à l'amélioration du financement de l'AVS

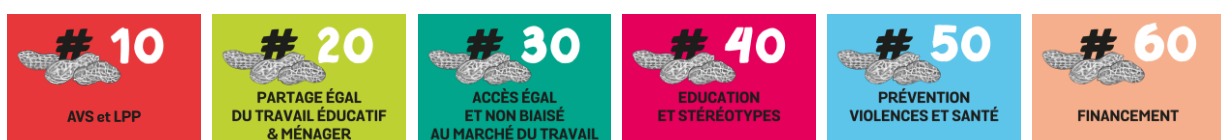
Vous affirmez en page 11 qu'« un nouvel échec doit être évité à tout prix car il aurait de graves conséquences sur le paiement des rentes et sur l'économie ». Faut-il pour autant que celui soit fait en apportant une détérioration de l'enveloppe complète des femmes ? Nous proposons plutôt une hausse des taux de cotisations AVS, - qui serait, elle, appliquée à l'intégralité de la masse salariale, avec l'avantage de partager la charge de manière équitable entre les entreprises, les hommes et les femmes, de manière proportionnelle à la capacité contributive de chacun.

7. Financement

Vous l'annoncez dès l'abord : le financement de l'AVS se dégrade depuis 2014, les recettes ne permettent plus de couvrir les rentes en cours. Néanmoins, jusqu'ici les rendements de la fortune du fonds AVS ont largement permis de compenser ce déficit. Lorsqu'on tient compte de ces revenus bien réels, les comptes AVS sont bénéficiaires. Le fonds AVS, qui ne cesse de croître, couvre actuellement les dépenses annuelles à raison de plus de 105%. L'évolution démographique demande, certes, qu'on réfléchisse à améliorer le financement de l'AVS. Mais la situation est loin d'être aussi dramatique qu'on veut bien le dire.

Par ailleurs, si l'égalité salariale était vraiment réalisée, les cotisations annuelles supplémentaires des femmes contribueraient de façon majeure à équilibrer les dépenses. C'est la raison pour laquelle nous préconisons fortement la mise en œuvre globale, cohérente et inclusive de l'égalité entre les femmes et les hommes.

En attendant la réelle mise en œuvre de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, nous proposons une augmentation des cotisations AVS de 1.6% (au lieu des 1.3% proposés dans votre projet), qui serait appliquée à l'intégralité de la masse salariale, avec l'avantage de partager la charge de manière équitable entre les entreprises, les hommes et les femmes, de manière proportionnelle à la capacité contributive de chacun. Une augmentation des taux de la TVA, qui prêterite particulièrement les revenus les plus modestes, ne serait plus nécessaire.



Cette augmentation modeste du taux de cotisation est à mettre en regard avec l'énorme travail fourni majoritairement par les femmes dans le travail éducatif, ménager et de care, non rémunéré, que l'Office fédéral de la statistique a évalué à 250 milliards par année !

Le taux de cotisations à l'AVS est resté inchangé depuis 1975. Cette mesure, qui permettrait d'équilibrer les comptes de l'AVS et d'éviter ladite 'harmonisation' de l'âge de la retraite, serait une première reconnaissance de l'apport immense de la population féminine à l'économie et à la société.

Quant à la RFFA, à moyen terme, il s'agit d'introduire une fiscalité moderne qui permette de financer nos assurances sociales en ne reliant pas le financement du social et la course effrénée et inique instituant un dumping fiscal qui pénalisera grandement les services publics. Nous sommes donc opposées à ce projet.

8. Mesures proposées

Nous proposons que soient étudiées les mesures suivantes :

1. La mise en place d'une politique de l'égalité entre hommes et femmes cohérente, globale et inclusive, dans laquelle la thématique de l'AVS est traitée de manière coordonnée avec les autres thématiques.
2. La continuation du splitting après le divorce ou la dissolution d'un partenariat enregistré, tant qu'il y a charge d'enfants.
3. L'introduction d'un splitting lors d'une union libre, tant qu'il y a charge d'enfants.
4. Une augmentation sérieuse des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance et l'octroi de bonifications pour tâches éducatives jusqu'à l'âge de 25 ans de l'enfant le plus jeune, pour autant que celui-ci ou celle-ci soit en formation.
5. L'octroi d'une augmentation de la rente lorsque l'un-e des conjoints, retraité-e, prend soin de son ou sa conjoint-e malade.
6. Le déplafonnement de la rente pour les couples.
7. La majoration de 20% de la rente individuelle afin de tenir compte de la cherté de la vie.
8. Une hausse des cotisations paritaires de 1,6% pour les fixer à 10% du salaire brut.
9. L'élargissement des cotisations sur la LPP, qui doivent être prélevées dès le 1^{er} franc de salaire, au taux unique - seule solution qui mette à égalité tous les parcours de vie.
10. L'instauration d'un fonds souverain qui garantisse à toutes les femmes, voire à tous, une LPP de CHF 1'500 par mois au minimum, afin de compenser le travail non rémunéré effectué au service de la collectivité et du bon fonctionnement de l'économie.

Le Collectif « #65NoPeanuts ! »

Nyon, le 16 octobre 2018

