Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 79 (1991)

Heft: 3

Rubrik: Dossier

Autor: Tendon, Edwige / Ricci Lempen, Silvia

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 21.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ciel, ma retraite !

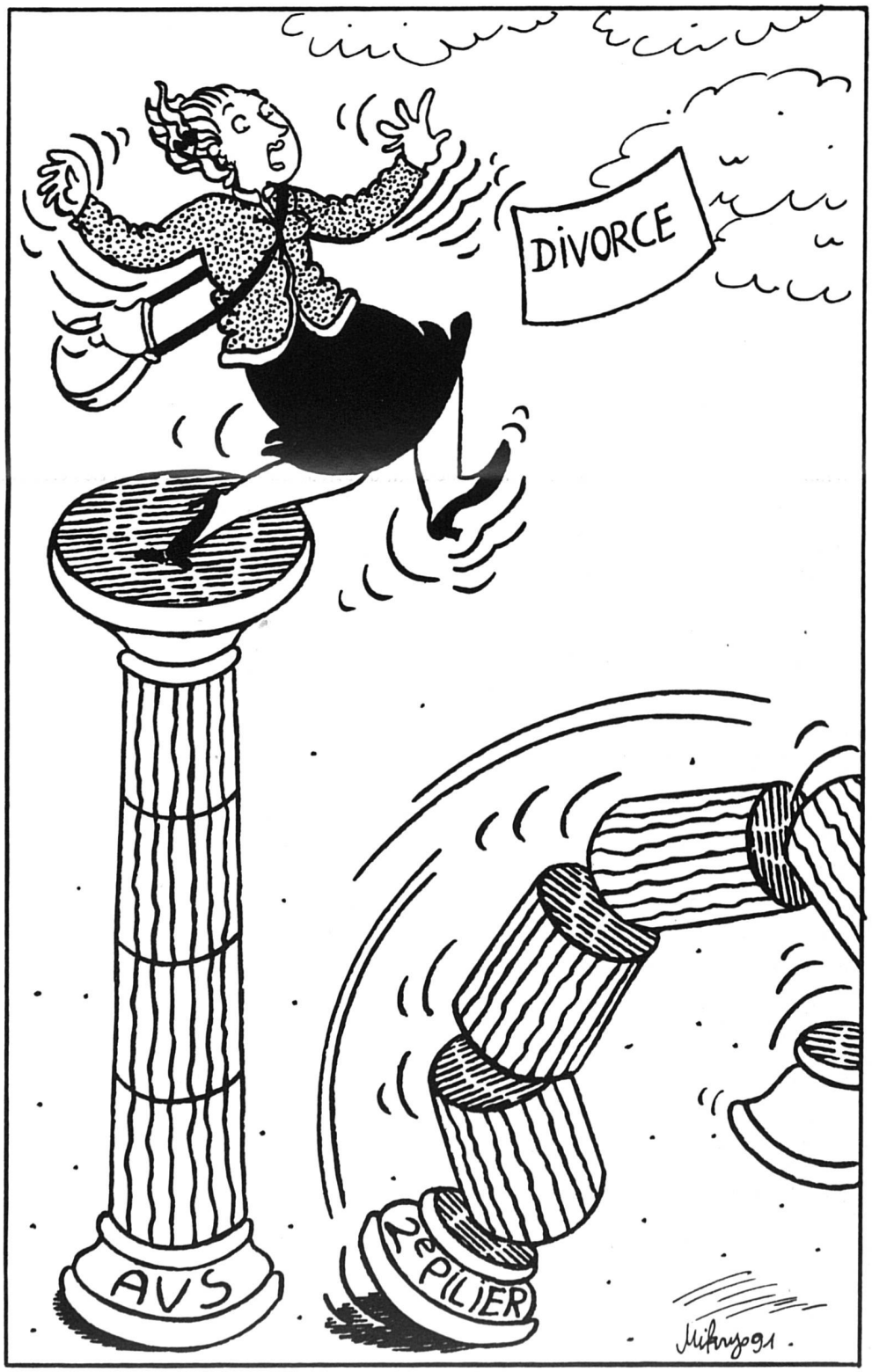
Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur la prévoyance professionnelle sans jamais oser le demander...

Dossier réalisé par Edwige Tendon et Silvia Ricci Lempen.

La Suisse vieillit, sa législation sur la prévoyance vieillesse aussi, et cette dernière, en plus, vieillit bien mal! La 10e révision de l'AVS, telle qu'elle est emmanchée, ne satisfait personne, et surtout pas les femmes, surreprésentées dans la tranche d'âge concernée et victimes de moult discriminations; quant à la loi sur la prévoyance professionnelle (LPP), entrée en vigueur en 1986, on en mesure aujourd'hui déjà tous les défauts, parmi lesquels son inadéquation flagrante à l'itinéraire de vie des femmes n'est pas le moindre.

C'est un fait : vieillir, dans ce pays prospère qui pousse pourtant l'obsession sécuritaire jusqu'à l'absurde, reste pour beaucoup une entreprise pleine de risques. Les chiffres sont là, et ils ne font pas dans la dentelle: à Genève, par exemple, 75 % des personnes vivant en institution sont à l'assistance publique. Voilà qui en dit long sur les lacunes, pour ne pas dire l'échec, de notre politique sociale.

Il faut dire que les problèmes liés au vieillissement de la population sont relativement récents. D'abord, les gens ne vivaient pas aussi longtemps. Ensuite, c'est toujours aux jeunes qu'incombait la prise en charge des parents âgés. Certains s'acquittaient loyalement de leur tâche. D'autres... Pour ces vieux-là, il n'y avait pas trente-six solutions : ils finissaient le plus souvent pitoyablement dans les mouroirs de leur commune d'origine.



La situation souvent dramatique des personnes âgées amena le souverain, divisé mais pas inactif, à adopter le principe de l'AVS en 1946. Du bout des lèvres, il faut malheureusement le rappeler, même si plus personne ne songerait à remettre en question son bien-fondé aujourd'hui. Les premières rentes? Une vraie misère. Elles ne suffisaient même pas à couvrir les besoins élémentaires des personnes âgées. Si les révisions successives ont amélioré leur ordinaire, l'AVS n'en reste pas moins d'une rare pingrerie avec les vieux. Et quatre décennies de parlotes n'y ont rien changé.

D'où le développement fulgurant des caisses de pension créées par les entreprises pour pallier les manques de la prévoyance publique. On comptait déjà 1,6 million d'adhérent-e-s en 1966, réparti-e-s dans un nombre incroyable de caisses de retraite, où les bricolos côtoyaient sans vergogne les vrais professionnels. Situation pour le moins inattendue au pays du «propre en ordre»!

L'ABC de la LPP

Etes-vous aussi de celles qui mettent l'intellect sur répondeur quand on enclenche la LPP? Histoire de ne pas mourir idiotes, nous avons voulu savoir ce qui se cache derrière le vocabulaire pas franchement sexy de notre prévoyance professionnelle.

La déduction de coordination: C'est la somme qu'on retranche de votre salaire pour déterminer le montant sur lequel vous payerez des cotisations pour le deuxième pilier. Que vous ayez des revenus miteux ou mirifiques, la déduction de coordination sera la même, à savoir 19 200 francs.

Le salaire coordonné: Il s'agit de la partie assurée de votre salaire annuel, comprise entre 19 200 francs et 56 700 francs. Si vous gagnez moins de 19 200 francs par an, vous n'êtes pas protégée par la LPP. Et plus votre salaire est bas, plus la déduction de coordination est élevée et plus votre rente sera basse. Les femmes sont particulièrement vulnérables, car elles sont nombreuses à galérer dans des emplois sous payés et souvent à temps partiel, ce qui cumule les handicaps. La Commission fédérale pour les questions au féminin (CFQF) propose de fixer la déduction de coordination en pourcentage du salaire AVS. (Variante 1: 33 1/3%, variante 2: 45%.)

La génération d'entrée: Il s'agit de tous les assuré-e-s qui avaient déjà 25 ans en 1985, année de l'entrée en vigueur de la loi votée en 1972, et des nouveaux/elles assuré-e-s qui ne pourront pas justifier d'une durée complète de cotisations (37 ans pour les femmes). C'est peut-être votre cas, si vous avez arrêté de travailler professionnellement pour élever vos enfants et si vous reprenez pied dans la vie active la quarantaine sonnée. La CFQF préconise une amélioration des prestations pour cette catégorie de personnes. On pourrait puiser, par exemple, dans la «réserve pour mesures spéciales», voir plus bas.

Le système de la primauté des cotisations (ou des contributions): Votre patron retient chaque mois un pourcentage de votre salaire pour la caisse de retraite. C'est ce qu'on appelle une cotisation, une contribution, ou une bonification. Votre rente future dépendra du montant total qui aura été versé, aussi bien par vous que par votre employeur. Vous voudriez savoir si vous toucherez un jour le pactole? Demandez à votre employeur de calculer la projection. Il sait le faire.

Le système de la primauté des prestations: C'est la rente finale qui est assurée, par exemple 60% du salaire coordonné. On calcule la cotisation mensuelle en fonction de la prestation que l'on veut obtenir. Ça veut dire que si vous entrez dans une caisse de pension qui applique ce système et que vous avez passé l'âge d'or professionnel, vous devrez probablement racheter les années «vides» de contributions, ou alors vous contenter d'une rente minimale à 62 ans.

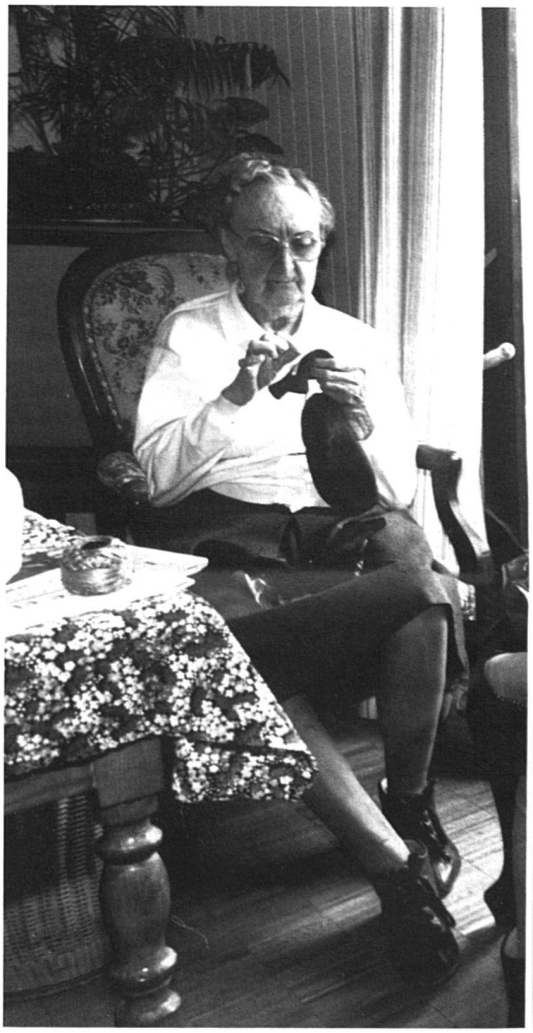
L'avoir de vieillesse: C'est le bas de laine que vous avez constitué dans les institutions de prévoyance de vos employeurs pendant votre vie professionnelle. Il est constitué de toutes vos bonifications, auxquelles s'ajoutent celles de vos patrons et les prestations de libre-passage, dans la mesure où il y en a, avec leur cortège d'intérêts. C'est le Conseil fédéral qui fixe le taux d'intérêt minimal des bonifications de vieillesse. Il est actuellement de 4%, mais bien des caisses font mieux. La vôtre?

Les prestations de libre passage: Il s'agit de l'avoir de vieillesse que vous avez acquis chez votre patron et qui devrait normalement vous suivre quand vous changez d'entreprise. Seulement voilà... Il n'y a actuellement aucune loi qui force l'institution de prévoyance à laquelle est affiliée votre ex-patron à payer les prestations qui dépassent l'obligation légale. Certaines caisses sont généreuses. D'autres vous carottent jusqu'au dernier centime. Renseignez-vous avant de claquer la porte.

La réserve pour mesures légales: Elle est de 1% du salaire coordonné et sert à améliorer les prestations versées à la génération d'entrée – on vous explique plus haut de quoi il s'agit – et les prestations versées aux bas salaires. C'est aussi une source de financement qui peut compléter, ou remplacer, une hausse des cotisations.

Pour la CFQF, cette réserve pourrait servir à financer la variante 1 de la déduction de coordination, qui ne coûterait alors que 0,6% de plus, ou la variante 2, qui serait neutre du point de vue des coûts.

Bilan en caisse fermée: Si votre caisse de pension fonctionne ainsi, elle doit impérativement couvrir ses prestations avec l'épargne constituée par chaque assuré-e, à l'exclusion des nouvelles adhésions.



Les trois piliers de la vieillesse

Il fallait donc trouver au plus vite une base commune, constitutionnelle, qui tienne compte de la situation existante. C'est chose faite depuis 1972. Le peuple suisse a en effet ancré dans sa Constitution le principe d'une prévoyance vieillesse fondée sur trois piliers, à savoir l'AVS, la prévoyance professionnelle obligatoire et l'épargne privée. En cela, il a préféré suivre le Conseil fédéral plutôt que le Parti du travail, dont l'initiative «Pour une vraie pension populaire» a été rejetée à une forte majorité.

Aujourd'hui, avec ses 15 000 à 17 000 caisses (chiffre difficile à évaluer, vu le regroupement de certaines d'entre elles) gérant une fortune évaluée à 280 milliards de

francs, le deuxième pilier constitue un secteur important du système des assurances sociales. Il offre de bonnes prestations à toute une partie de la population active professionnellement, qui bénéficie ainsi, avec le premier pilier, d'une couverture digne de ce nom. Mais le deuxième pilier est-il vraiment social pour tout le monde?

Les personnes à bas revenus, les femmes travaillant à temps partiel ou avec une carrière professionnelle discontinue, les travailleurs des deux sexes confrontés à un changement d'emploi, surtout s'il intervient à un âge relativement avancé, toutes ces catégories de la population sont les grandes perdantes du système. Les dysfonctionnements sont si graves qu'on n'hésite pas, à gauche, à dresser un constat d'échec et à remettre en cause l'actuel équilibre entre les trois piliers.

Le Parti socialiste et l'Union syndicale suisse ont en effet lancé une initiative «Pour l'extension de l'AVS-AI = vers l'équilibre» qui propose de renforcer le premier pilier en vue d'en faire une véritable assurance de base, et concomitamment d'«amincir» («démanteler», disent certain-e-s) le deuxième pilier jusqu'à le réduire à son rôle primitif de complément. L'analyse des initiants est claire: le deuxième pilier a pris une importance démesurée, qui fait peser ses défauts d'un poids trop lourd. Il faut donc en diminuer l'importance – notamment en relevant le seuil obligatoire d'affiliation et en diminuant les cotisations – au profit d'une véritable «pension populaire» (c'est l'idée de 1972 qui revient), avec des rentes beaucoup plus élevées que maintenant. Les «postulats féminins» si malmenés dans l'actuel projet de 10e révision de l'AVS (rentes individuelles, splitting, bonus éducatif) seraient naturellement pris en compte dans cette «super-AVS».

Une loi à refaire

Mais faut-il réduire le deuxième pilier à la portion congrue pour atténuer l'impact de ses faiblesses, ou faut-il s'atteler à corriger ces faiblesses? La deuxième option ne manque pas de supporters. Au reste, note Karin Temperton, experte en assurances de pension, ces faiblesses sont difficilement évaluables sur le plan concret, car la LPP ne constitue qu'un cadre légal minimum: beaucoup de caisses vont plus loin, dans leurs prestations, que la loi ne le leur prescrit. On ne peut pas faire le procès du fonctionnement effectif de la LPP en se basant uniquement sur les dispositions légales...

Quoi qu'il en soit, Karin Temperton en convient, des problèmes, il y en a, et ceux liés à l'absence d'un libre passage intégral sont bien réels. Si le libre passage d'une caisse à l'autre est bel et bien prescrit par la loi pour la partie du salaire qui est obligatoirement assurée, il n'est pratiqué qu'à bien plaire pour la partie sur-obligatoire. Le/la travailleur/euse qui change de job laisse donc souvent une partie substantielle de son avoir de vieillesse à la caisse de l'employeur qu'il/elle quitte. Les dispositions du Code des obligations qui autorisent les caisses à retenir tout ou partie des contributions de l'employeur doivent être modifiées. Mais attention, lance notre experte: pas au détriment de la solidarité entre jeunes et vieux, que ces contributions permettent aux caisses d'assurer.

Position beaucoup plus musclée à la Société suisse des employés de commerce (SSEC), qui a lancé une initiative «pour le libre passage intégral dans le cadre de la prévoyance professionnelle» (cf. ci-après l'interview de Monika Weber, secrétaire générale de la SSEC). En réponse à cette initiative, le Département fédéral de justice et police a concocté un projet de législation sur le libre passage dont la procédure de consultation se termine fin mars.

Mais la question du libre passage n'est de loin pas la seule à devoir urgemment être empoignée. La Commission fédérale pour les questions féminines a émis, quant à elle, une série de recommandations qui visent prioritairement la réalisation de l'égalité hommes/femmes dans la LPP et une amélioration décisive du statut des femmes en matière de prévoyance vieillesse. La réalisation du libre passage intégral en fait partie, dans la mesure où les femmes sont souvent confrontées à des situations de recyclage ou de «retravail» dans la deuxième moitié de leur vie active, et cela alors que leur position professionnelle et financière est généralement fragile. Mais la commission soulève aussi de nombreux autres points.

On trouve, tout d'abord, dans la LPP un certain nombre d'inégalités formelles:

- l'âge de la retraite est différent pour les femmes et pour les hommes: on connaît le débat qui fait rage à ce sujet dans le cadre de l'AVS, et il est évident qu'on ne peut pas dissocier les deux piliers, mais la commission souligne les désavantages qui résultent, pour les femmes, de leur mise à la retraite trois ans plus tôt. Désavantages en matière de rentes, mais désavantages aussi en matière de cotisations: en effet, celles-ci sont échelonnées selon l'âge, mais l'échelonnement est en plus différencié, à l'intérieur d'une tranche d'âge donnée, selon le sexe (par exemple, un homme de 43 ans paiera 10% de son salaire coordonné, et une femme du même âge 15%). De quoi décourager certains employeurs lorsqu'il s'agit d'engager un, et surtout une quadragénaire ou une cinquantenaire...

Solidarité, s.v.p.

Pour supprimer à la racine les problèmes découlant de ce système, la commission propose de le remplacer par un système de cotisations moyennes, pareilles pour tout-e-s les employé-e-s, système déjà appliqué dans beaucoup de grandes caisses, mais difficilement praticable dans les petites caisses. Celles-ci devraient, selon la commission, se regrouper pour pouvoir instaurer une véritable solidarité entre hommes et femmes, entre jeunes et aînés.

- Inexistence d'une rente de veuf faisant pendant à la rente de veuve: beaucoup de grandes caisses, en fait, accordent déjà une rente de veuf, il s'agit de l'inscrire dans la loi.
- Possibilité de versement de l'avoir de vieillesse en espèces aux femmes qui se marient: cette clause désuète, en contradiction flagrante avec l'article 4 bis de la Constitution, et riche en conséquences dramatiques pour les femmes qui veulent reprendre une activité professionnelle après s'être consacrées à leur famille, devrait être purement et simplement supprimée. Il semble d'ailleurs que personne ne s'oppose à cette suppression, prévue dans le projet de loi actuellement en consultation.

Outre ces inégalités formelles, la LPP comporte, à l'égard des femmes, bon nombre de discriminations de fait, liées au caractère «atypique» (selon les normes masculines) de leur itinéraire professionnel. A commencer par celle, si énorme qu'on ne la «voit» même pas, qui exclut bon nombre d'entre elles (les «femmes au foyer») d'une assurance réservée aux personnes exerçant une activité rémunérée! Nul et non avenu, pour la LPP, le travail ménager et de soins aux enfants, aux vieillards, aux malades de la famille... Pas de salaire, pas de retraite professionnelle. Et tant pis pour les mamies qui rament à contre-courant au service des leurs.

Autre discrimination indirecte, mais néanmoins réelle, à l'égard des femmes: celle qui pénalise les personnes à bas salaires et les personnes travaillant à temps partiel qui, du fait de la déduction de coordination, ne sont pas assurées ou sont assurées pour une part infime de leur revenu. La commission propose de ne plus fixer la déduction de coordination en chiffres absolus (actuellement n'est assurée que la partie du salaire se situant entre 19 200 francs et 57 600 francs) mais en pourcentage du salaire AVS (salaire effectif brut), avec deux variantes: 33 1/3 % ou 45 %; et un seuil inférieur ramené à 12 000 francs.

Vers le splitting

D'ailleurs, où est le problème? Celles qui travaillent gratuitement ont un mari qui pourvoit à leurs besoins et qui, le moment venu, les fera bénéficier de sa propre retraite. Même s'il y a eu divorce entre-temps? Non. C'est pourquoi la commission fédérale affirme qu'en cas de divorce «le droit à la prestation future constituée pendant le mariage (...) doit être (...) partagé par moitié entre les anciens époux». C'est le système du splitting proposé par les milieux qui défendent les intérêts des femmes dans le cadre de l'AVS. Un système qui bousculerait sérieusement les habitudes et les mentalités, dans ce pays où la dépendance financière des femmes mariées fait encore figure de dogme indiscutable. Mais pour Helga Koppenburg, experte en prévoyance professionnelle, qui a joué un rôle déterminant dans la formulation des propositions de la commission, c'est le seul moyen de faire passer dans les assurances sociales l'esprit du nouveau droit matrimonial égalitaire.

Ce système permettrait aux salariée-e-s du bas de l'échelle d'assurer une partie plus élevée de leur salaire, sans pour autant entraîner une augmentation significative des cotisations.

Et maintenant, une confidence: pour les deux rédactrices de service, le premier cercle de l'enfer commençait devant la montagne de notes d'interviews et de documents à déchiffrer pour vous parler de la LPP.

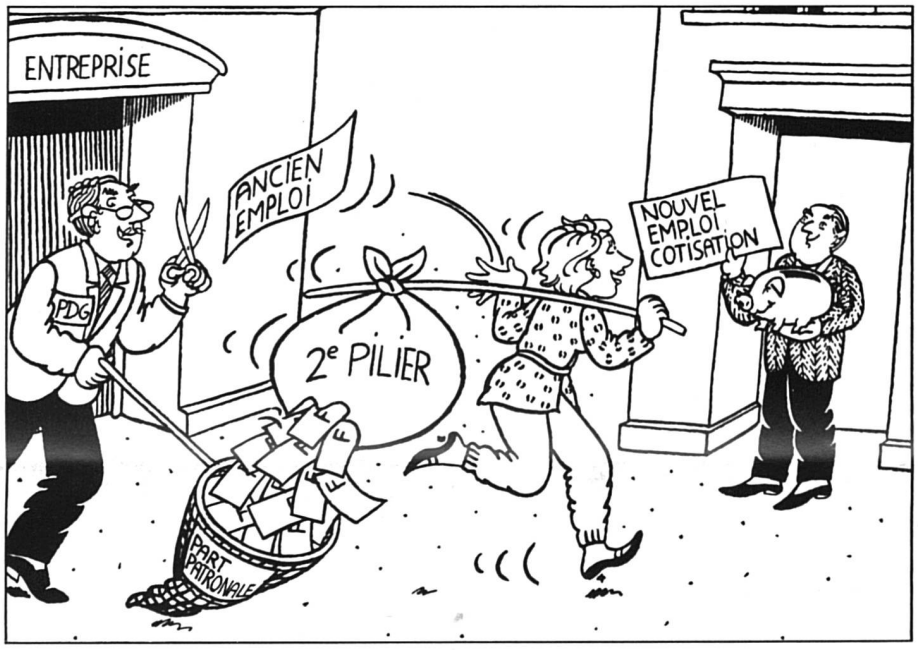
En privé, elles allaient même jusqu'à admettre que ce sujet leur filait des boutons. Avouez que dans le genre pétillant on a vu mieux... les lamentos les plus courts étant les meilleurs, elles ont ramé ferme pour vous rendre la chose consommable.

Y sont-elles parvenues? A vous de juger!

E. T. et S. R. L.

Libre passage: le temps des turbulences

Le libre passage a sa pasionaria: entretien avec Monika Weber.



On ne sait rien, au fond, sur les institutions de prévoyance. Sauf qu'elles pèsent lourd: elles gèrent en effet une fortune estimée aujourd'hui à 280 milliards de francs, soit trois fois le produit national brut, et tout laisse à croire que leurs beaux jours sont encore à venir. Ce n'est évidemment pas une révélation. Mais attendez: savez-vous que cet argent ne leur appartient pas? C'est celui des salarié-e-s de ce pays. Le vôtre aussi. Il ne faut surtout pas se gêner pour le rappeler sans relâche. Et dire du même coup que vous avez un droit de regard sur l'administration de ces fonds, au sein des commissions de prévoyance: il suffit de le demander.

Il y a toutes sortes de caisses. Celles qui se montrent généreuses à l'égard des salarié-e-s, parce que les entreprises ont bien su négocier les contrats. Mais il y a toutes les autres. Leur politique? Elle tient en quatre mots: «Touchez pas au grisbi.» Elles pratiquent un racket systématique sur les gens qui changent d'emploi, avec la bénédiction des autorités. Que vous soyez Job ou Crésus, en jupe ou en pantalon, ne change rien à l'affaire. Le libre passage n'est en effet intégral, selon la loi actuelle, que pour les cotisations correspondant à la partie du salaire obligatoirement assurée. Pour la partie sur-obligatoire, la fleur de l'entreprise, les choses se gâtent visiblement: *«D'après le Code des obligations, vous pouvez emporter une partie des contributions de votre employeur, à condition d'avoir travaillé pour lui pendant au moins cinq ans, et la totalité, seulement si vous avez passé trente ans dans son entreprise»*, explique Monika Weber, secrétaire générale de la Société suisse des employés de commerce et conseillère aux Etats. Chaleureuse et très classe, tailleur pure laine aux teintes chaudes, foulard assorti et bottes de ville, la jeune femme ne l'entend pas de cette oreille. Et elle le dit. Elle est en effet une des «locomotives» du comité d'initiative pour le libre passage intégral dans le cadre de la prévoyance professionnelle et ne cesse de se battre pour que les salarié-e-s rentrent enfin dans leurs droits.

FS – **Qu'entendez-vous par libre passage intégral en cas de transfert?**

M.W. – *Notre initiative est rédigée en termes généraux, mais elle est claire en ce qui concerne les droits de l'assuré-e qui quitte une entreprise: il/elle doit pouvoir emporter la totalité de ses versements, ceux de son employeur, avec les intérêts, la somme de rachat, s'il y en a une, et l'avoir de libre passage apporté dans l'institution. Reste acquise à la caisse la partie des cotisations destinées à compenser le renchérissement, c'est tout.*

Alors, une vulgaire question de gros sous, le libre passage? Pas seulement. On ne répétera bien sûr jamais assez que toutes les contributions versées aux caisses de prévoyance font partie intégrante du salaire. En bloquant le libre passage, c'est l'idée même de l'économie de marché qui est en jeu. On ne peut pas continuer de mettre en péril la retraite des gens, sous prétexte qu'ils veulent respirer l'air ailleurs. Même les employeurs en conviennent, qui souhaiteraient davantage de mobilité pour les travailleurs/euses. C'est du côté des caisses que ça coince: elles freinent des quatre fers quand il s'agit de rendre leur dû aux gens qui partent.

FS – **Qu'en est-il de l'avoir de vieillesse?**

M.W. – *Chaque caisse est libre d'en déterminer le montant. Selon le mode de calcul appliqué, l'avoir de vieillesse peut rester négatif pendant les premières années, bien que des cotisations soient régulièrement versées. Cette situation incongrue touche particulièrement les jeunes salarié-e-s et ceux/celles qui n'ont jamais travaillé. Notre initiative prévoit un mode de calcul qui rendra les avoirs positifs dans tous les cas.*

Chacun sait que le deuxième pilier présente d'énormes lacunes, en raison, notamment, de l'hétérogénéité des caisses. Rappelons tout de même qu'avant l'entrée en vigueur de la loi, les entreprises n'étaient pas obligées d'assurer les vieux jours de leur personnel. Elles le faisaient à bien plaire, et comme elles l'entendaient, d'où le foisonnement des caisses au début des années soixante. Cette situation n'aurait certes pas dû persister avec l'instauration de l'obligation... *«C'est vrai,* reconnaît Monika Weber. *On aurait d'autres exigences aujourd'hui.»* Elle regrette que le deuxième pilier n'assure pas une retraite convenable aux gens: *«C'est pourtant ce qu'on nous a fait croire... A cause des ponctions que les caisses opèrent lors des transferts, le deuxième pilier ne représente plus qu'un tout petit complément de l'AVS. Confrontées à la menace d'un libre passage intégral, elles vont brandir l'étendard de la faillite. C'est un discours porteur et elles le savent. Elles n'hésiteront pas à*

y recourir. Et elles en ont les moyens. Il ne faut en outre pas sous-estimer le poids de leurs réponses à la procédure de consultation: elles se sont en effet groupées pour présenter un front commun à l'«adversaire». Quand on sait que le Conseil fédéral est toujours très sensible aux arguments économiques... Ce qu'il faut faire? C'est simple: les associations d'employés et les associations féminines doivent s'unir pour combattre le poids des caisses.»

FS – **Quand on a ancré dans la Constitution le principe de l'obligation, le parlement savait qu'il fallait régler la question du libre passage et puis... plus rien. Aujourd'hui, les caisses prétendent que sans gains de mutation, elles ne pourraient pas subsister. Que faut-il en penser?**

M.W. – *Elles affirment aussi qu'elles en ont besoin pour couvrir les risques, pour assurer la solidarité entre jeunes et vieux, pour éviter une hausse des cotisations, ou encore pour compenser le renchérissement. C'est un peu le fourre-tout. Nous ne voulons évidemment pas d'un libre passage qui se ferait au détriment de la solidarité. Mais ce que les caisses ne disent pas, ou alors très discrètement, c'est que ces fonds représentent aussi une source de profits importante... Et que si leurs finances sont saines, elles doivent pouvoir fonctionner sans gains de mutation. Sinon, on est en droit de se poser des questions sur la façon dont elles conduisent leurs affaires. Mais ça, c'est une autre paire de manches: les caisses ne détestent rien tant que de jouer la transparence.*

FS – **Est-il exact que la suppression de ces gains de mutation aurait une incidence sur les cotisations?**

M.W. – *Ce n'est pas certain. D'autant moins que le libre passage intégral serait rendu obligatoire. Tant qu'il restera facultatif, il y aura des situations tendues avec des institutions ouvrant toutes largement leurs tiroirs-caisses, mais pas dans le même sens: il y en a qui prennent sans vergogne et donnent des clopinettes, alors que d'autres se montrent généreuses et ne reçoivent rien en retour. Avec un libre passage obligatoire généralisé, un équilibre pourra s'établir à la longue.*

Monika Weber n'y va pas par quatre chemins: il faut trouver une solution qui permette théoriquement à un-e employé-e de quitter une institution le matin et de s'y réintégrer le même soir, sans que ses prestations de vieillesse ne diminuent d'un kopeck: *«A condition, bien sûr, d'avoir à faire à la même caisse, précise-t-elle en souriant. Leur multiplicité et la diversité de leurs systèmes de financement rendent cette démarche très difficile. C'est pourtant ce que demande notre initiative.»*

Monika Weber.

FS – **Qu'en est-il du rachat d'une caisse de pension?**

M.W. – *Dans les caisses à primauté de cotisations, il n'y a pas, en principe, de problèmes de rachat. Dans celles qui travaillent avec la primauté de prestations, les choses sont moins claires, car les systèmes de financement sont très diversifiés. Je sais qu'elles sont moins généreuses lors des transferts, mais qu'en revanche elles servent des rentes plus confortables à leurs retraité-e-s.*

FS – **Et les femmes, Mme Weber? Avez-vous pensé à leur situation particulière?**

M.W. – *Le deuxième pilier est conçu en fonction d'une carrière continue. Toutes les femmes qui ne se conforment pas à ce modèle sont pénalisées. Celles qui renoncent une partie de leur vie à travailler pour s'occuper du ménage et des enfants, mais aussi celles qui réduisent leur activité professionnelle pour s'occuper de parents âgés ou malades. On oublie trop souvent ces dernières au Parlement, où on ne pense qu'en termes de famille... Quoi qu'il en soit, l'idée d'un bonus éducatif qui permettrait de tenir compte de ces différentes activités non rémunérées des femmes n'a été émise que dans le cadre de la 10e révision de l'AVS, pas dans le cadre de la révision de la LPP.*

FS – **Que fait-on pour les femmes qui ont aidé à la carrière de leur époux et qui se retrouvent, la cinquantaine venue, sur le carreau?**

M.W. – *Pour l'instant, rien. Le partage du deuxième pilier est réglé de cas en cas, et dans certains jugements de divorce seulement. C'est insuffisant. Il faudrait traiter de cela dans la loi. Dans le droit des régimes matrimoniaux ou dans celui des assurances sociales? Je ne sais pas. Je ne suis pas juriste!*

Ne nous leurrons pas: ce partage ne résoudra pas tous les problèmes des femmes qui divorcent et qui reprennent «du métier». Il n'y a en effet pas que la question de la prévoyance professionnelle, même si elle est importante. Il y a toute la question de la place de la femme dans le monde du travail...

FS – **Actuellement, tous les efforts de réforme se concentrent sur l'uniformisation. Que pensez-vous de l'initiative du Parti socialiste pour le renforcement de l'AVS?**

M.W. – *Je ne suis pas contre. Le moment est en effet venu de reconsidérer l'ensemble de notre prévoyance sociale. Mais je suis d'avis qu'il faut d'abord tenter d'améliorer l'image du deuxième pilier.*

FS – **L'initiative préconise pourtant une extension du système centralisateur de l'AVS au détriment du système «libéral» du deuxième pilier?**

M.W. – *Parce que le deuxième pilier est un système libéral? Mais les salarié-e-s sont livrés pieds et poings liés aux caisses. On les force à épargner et on les empêche de circuler librement! C'est intolérable. Et puis il y a le problème de l'échelonnement des cotisations: ça pénalise les personnes qui frisent la quarantaine. Là aussi, il faudra songer à innover. Comment? Avec des cotisations moyennes, pour lutter contre la discrimination des gens plus âgés, mais en prenant garde de ne pas pénaliser les jeunes. La voie est étroite... Cela dit, si le principe d'un libre passage très généreux ne passe pas la rampe, il faudra concentrer nos efforts sur l'AVS, avec un deuxième pilier facultatif.*

... A moins que nous ne soyons prêts à accepter l'idée que les caisses ne forment, en raison de leur immense fortune, un véritable Etat dans l'Etat, mais ça, c'est une autre histoire.

E. T. et S. R. L.

FEMMES SUISSES

ABONNEZ-VOUS **Fr. 55.–**

POUR LE RECEVOIR CHEZ VOUS 1 ANNÉE

NOM: **Prénom:**

Adresse:

N° postal et lieu:

J'ai eu ce journal: par une connaissance ☐ au kiosque ☐

A renvoyer à **FEMMES SUISSES, case postale 323, 1227 Carouge.**