

Non à AVS 21

Le 25 septembre 2022, nous voterons sur la réforme AVS 21. Celle-ci comprend une modification de la loi sur l'AVS en vue d'augmenter l'âge de la retraite des femmes de 64 à 65 ans. La réforme prévoit en outre une augmentation de la TVA. En bref, l'augmentation de l'âge de la retraite des femmes et les économies qui en découlent doivent permettre d'assainir l'AVS. Ceci est problématique, car **l'égalité réelle dans le monde du travail est loin d'être atteinte.**

A l'âge de la retraite, les femmes sont nettement moins bien loties financièrement que les hommes. Les retraitées reçoivent une rente inférieure de 37 pour cent à celle des hommes, tous les trois piliers compris.¹ Ce sont près de 20 000 francs qui manquent déjà aujourd'hui aux femmes chaque année. Les raisons principales qui expliquent ce niveau de retraite inférieur sont les suivantes : **Les femmes travaillent plus souvent à temps partiel pour des raisons familiales, plus souvent dans des branches à bas salaires, fournissent plus de travail non rémunéré et gagnent chaque année environ 100 milliards de moins que les hommes sur le marché du travail.**² Le manque de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, ainsi qu'un modèle fiscal qui pénalise les deuxièmes salaires, aggravent encore la situation.

L'objectif politique devrait être l'amélioration de la situation des femmes en matière de retraite. On n'y parviendra pas si les femmes prennent leur retraite plus tard, mais si leurs revenus sont mieux assurés et plus élevés. Cela n'est possible que si les conditions cadres sont enfin mises à jour. C'est pourquoi nous demandons qu'avant de relever l'âge de la retraite des femmes, les erreurs suivantes soient corrigées :

Égalité dans le 2e pilier

En matière de retraite, les femmes sont nettement moins bien loties financièrement que les hommes. Les femmes bénéficiaires d'une rente reçoivent, tous piliers confondus, 37 pour cent de moins que les hommes - ce sont près de 20 000 francs qui leur manquent chaque année.

Dans le cadre du 2e pilier, la prévoyance professionnelle, les femmes ne reçoivent en moyenne que la moitié de la rente des hommes. La raison en est que de nombreuses femmes exercent plus d'un emploi, ont de petits salaires ou travaillent à temps partiel. Tous ces facteurs désavantagent les femmes lors du calcul de la rente : si une femme gagne par exemple 30'000 francs pour un emploi à 50 %, la déduction fixe de coordination de 25'095 francs est déduite. Il reste alors 4'905 francs à assurer. Cela signifie que les personnes qui gagnent peu ou qui ont plusieurs petits salaires sont moins bien assurées ou totalement exclues de la prévoyance professionnelle. La déduction fixe de coordination doit être

¹ Fluder, Robert, Salzgeber, Renate, von Gunten, Luzius, Kessler, Dorian, & Fankhauser, Regine. (2016). Gender Pension Gap in der Schweiz: geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten: Schlussbericht. Bundesamt für Sozialversicherungen BSV. <https://doi.org/10.24451/ARBOR.9208>

² Feministische Fakultät (2020). Makroskandal – Zahlen sprechen Klartext. https://feministische-fakultaet.org/wp-content/uploads/2020/09/Makroskandal_100.pdf

supprimée. Ce n'est qu'ainsi que les femmes seront proportionnellement aussi bien assurées dans la prévoyance professionnelle.

Il faut tout d'abord : dans le cadre de la réforme en cours de la LPP, éliminer l'erreur de système que constitue la déduction fixe de coordination.

Meilleure conciliation de la vie familiale et professionnelle

La conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale reste un grand défi. Cela est dû en grande partie au manque de structures d'accueil abordables et de postes à temps partiel. Ce sont toujours majoritairement les femmes qui mettent leur carrière entre parenthèses lorsque les enfants sont là et que les offres de garde font défaut. Pas moins de 15 pour cent des mères se décrivent comme involontairement sous-employées.³ Elles souhaiteraient travailler davantage, mais ne le peuvent pas en raison du manque de conciliation des vies. Le travail de care effectué par les femmes a une valeur monétaire de 248 milliards francs suisses par an.⁴

Cela se traduit également par une situation de retraite moins favorable pour les femmes. Pour que toutes les femmes puissent rester et (re)rentrer dans la vie professionnelle, il faut une garde d'enfants extrafamiliale abordable et de qualité ainsi qu'un congé parental moderne.

Il faut tout d'abord renforcer la conciliation de la vie familiale et professionnelle à un prix abordable.

Imposer enfin l'égalité salariale

Le principe "à travail égal, salaire égal" est inscrit dans la Constitution fédérale suisse. Mais la réalité est tout autre : En 2018, la fiche de paie des femmes était, en moyenne chaque mois, inférieure de 1'512 francs (respectivement 19%) à celle des hommes, dont près de la moitié de la différence de salaire ne s'explique pas.⁵

Depuis la révision de la loi sur l'égalité 2020, les employeurs sont certes tenus de procéder à une analyse de l'égalité salariale à partir de 100 collaborateurs. Il est essentiel que la nouvelle loi soit immédiatement appliquée et que les discriminations salariales mises en évidence par l'analyse soient systématiquement corrigées. Il n'est toutefois pas possible d'intenter une action en justice en cas d'infraction et la loi est pour l'instant limitée à douze ans. Un nouveau renforcement de la loi est donc nécessaire. Car l'application de l'égalité salariale permet aux femmes de mieux gagner leur vie et donc d'améliorer leur situation en matière de retraite.

³ Bundesamt für Statistik (2022). Unterbeschäftigungsquoten nach Geschlecht und Familiensituation. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-fraumann-vereinbarkeit-beruf-familie/erwerbsbeteiligung-muettern-vaetern.assetdetail.22864363.html>

⁴ Feministische Fakultät (2020). Makroskandal – Zahlen sprechen Klartext. https://feministische-fakultaet.org/wp-content/uploads/2020/09/Makroskandal_248.pdf

⁵ OFS (2022): Ecart salarial. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/salaires-revenus-cout-travail/niveau-salaires-suisse/ecart-salarial.html>

En outre, une véritable égalité dans le monde du travail signifie que les femmes sont enfin représentées de manière adéquate à tous les niveaux professionnels, en particulier dans les postes de cadres.

Il faut tout d'abord : une application juridiquement contraignante de l'égalité salariale et des possibilités de sanctions.

Lutter contre la pauvreté des femmes âgées

La pauvreté des personnes âgées est aujourd'hui féminine. Onze pour cent des nouvelles retraitées dépendent directement des prestations complémentaires lorsqu'elles prennent leur retraite, tandis que cette proportion est de sept pour cent chez les hommes.⁶ La moitié des femmes qui ont pris leur retraite en 2019 doivent vivre avec moins de 1770 francs d'AVS. Les travailleuses indépendantes, comme les paysannes, n'ont pas de caisse de pension. Un quart des femmes ne dispose que de l'AVS et pas de 2e ni même de 3e pilier.⁷ Elles dépendent tout particulièrement de l'AVS. Le sous-emploi est un autre problème : de nombreuses femmes de plus de 50 ans souhaiteraient travailler davantage, mais ne trouvent pas d'emploi. Si les femmes doivent travailler plus longtemps, le marché du travail doit leur en donner les moyens. Le relèvement de l'âge de la retraite ne résout pas le problème du sous-emploi, mais l'aggrave encore : en Allemagne, le relèvement de l'âge de la retraite a entraîné une augmentation de la pauvreté des femmes âgées.

Il faut tout d'abord : améliorer la situation des femmes de plus de 50 ans sur le marché du travail.

Imposition individuelle

Le système fiscal actuel repose toujours sur un modèle familial traditionnel. Le modèle fiscal actuel pénalise le contribuable apportant le revenu plus modeste et a pour effet que les femmes n'ont souvent pas d'incitation financière à réintégrer le marché du travail. L'introduction d'un système d'imposition individuelle permettrait non seulement de mieux exploiter le potentiel de main-d'œuvre féminine, mais aussi d'améliorer considérablement l'égalité des femmes dans la vie professionnelle.

En effet, celles qui réduisent ou cessent leur activité professionnelle pendant et après la période avec des enfants en bas âge versent moins de cotisations à la prévoyance professionnelle. L'imposition individuelle crée ici les bonnes incitations à l'activité professionnelle, ce qui renforce la prévoyance vieillesse des femmes.⁸

Il faut tout d'abord : introduire l'imposition individuelle.

⁶ <https://www.sgb.ch/themen/sozialpolitik/frauenrenten>

⁷ <https://www.derbund.ch/linkes-buendnis-eroeffnet-referendum-612225752453>

⁸ Geyer, J., Haan, P., Hammerschmid, A., & Welteke, C. (2019). Erhöhung des Renteneintrittsalters für Frauen: Mehr Beschäftigung, aber höheres sozialpolitisches Risiko. DIW Wochenbericht. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2019-14-1

Mettre enfin en œuvre l'égalité

Certes, la Constitution fédérale suisse stipule depuis 1981 que les hommes et les femmes sont égaux en droits. **Mais jusqu'à présent, la mise en œuvre de l'égalité en Suisse laisse à désirer.** Les classements comparatifs internationaux ne donnent pas une bonne note à la Suisse en matière de réalisation de l'égalité entre hommes et femmes. Dans le Gender Gap Report du Forum économique mondial WEF, la Suisse a même reculé de trois places cette année et ne fait plus partie du top 10.⁹

Partir aujourd'hui à la retraite un an plus tôt revient donc à compenser les désavantages existants et donc à économiser sur sa propre prévoyance vieillesse. C'est pourquoi l'égalité effective dans le monde du travail est la condition préalable nécessaire à une augmentation de l'âge de la retraite : non à cette réforme AVS21 prématurée et injuste !

⁹ Geschlechter: Bis zur Gleichheit dauert es noch 132 Jahre und die Schweiz verliert Top-Ten-Platz im WEF-Ranking. Aargauer Zeitung vom 13.07.2022. <https://www.aargauerzeitung.ch/news-service/wirtschaft/gender-gap-report-geschlechtergleichheit-schweiz-verliert-top-ten-platz-im-wef-ranking-ld.2316794>