

## « Les femmes doivent lire leur certificat de prévoyance et le comprendre »

**Michèle Mottu Stella** est experte agréée en prévoyance professionnelle au sein de l'entreprise Prevanto SA. En collaboration avec les bureaux de l'égalité du canton de Vaud et du Valais, elle anime depuis 2020 des soirées d'information sur le thème de la prévoyance destinées aux femmes. Nous l'avons rencontrée après l'une de ces séances à Lausanne.

Entretien : Danaé Leitenberg

### **Michèle Mottu Stella, quelle a été la motivation à mener ces soirées de sensibilisation ?**

Ces soirées sont nées d'une conversation que j'ai eue en 2019 avec l'ancienne déléguée à l'égalité du canton du Valais, Isabelle Darbellay Métrailler, partant du constat qu'il y avait un problème avec la prévoyance, en particulier pour les femmes.<sup>1</sup> Ces questions m'accompagnent depuis plus longtemps : lorsque j'ai commencé mon parcours professionnel dans l'actuariat, la logique derrière ce que l'on appelait alors la « rente de veuve » m'échappait. Je ne comprenais pas que pour un couple traditionnel, la femme devenue veuve voyait son budget, lié à la rente de prévoyance professionnelle (rente LPP), réduit de 40 pour cent, alors que pour son mari, le veuvage n'entraînait pas de réduction budgétaire en lien avec la rente LPP. On m'avait alors expliqué que ceci était dû au comportement plus autonome et économe des femmes, alors que les hommes, eux, avaient besoin d'aide et donc d'employer quelqu'un une fois seuls. Cette explication m'avait beaucoup choquée, car j'avais à ce moment-là la croyance que l'on était désormais à égalité.

### **Les idées qui sous-tendent les deux piliers de la prévoyance vieillesse sont pourtant louables, qu'est-ce qui pose problème ? Pourquoi la LPP est-elle plus problématique que l'Assurance-vieillesse et survivants (AVS) ?**

D'abord, parce que l'on a travaillé à rendre le premier pilier de l'AVS plus égalitaire. Les bonifications

pour tâches éducatives et pour assistance compensent l'inégalité de revenus entre hommes et femmes. Ensuite, l'AVS est basée sur la solidarité, car il n'y a pas de plafond aux cotisations. Les personnes qui gagnent beaucoup payent beaucoup, mais ne reçoivent pas de prestations en adéquation avec leurs cotisations. Pour le deuxième pilier, le plafond représente dix fois le salaire minimum assurable, c'est-à-dire 820 000 francs par année (valable en 2023). Les hauts salaires s'y trouvent donc avantagés. Mais la plus grande inégalité provient du fait que la LPP est liée à l'activité lucrative. On sait que les tâches non rémunérées sont effectuées majoritairement par les femmes et qu'elles sont essentielles au fonctionnement de la société. Qui a décidé que les métiers dits masculins valaient plus d'argent que les autres ?

### **Lors de la séance d'information, vous avez évoqué le fait que les femmes s'occupent généralement moins des questions de prévoyance, pourquoi est-ce le cas selon vous ?**

On considère que les hommes sont mieux armés que les femmes pour s'occuper de ces choses-là, comme si cette répartition des tâches était naturelle. J'ai été estomaquée lorsqu'une participante à l'une des séances que j'anime m'a transmis un message expliquant qu'elle allait désormais s'occuper de sa prévoyance au lieu de laisser son mari le faire, alors qu'elle avait un master en finance ! Pourquoi les femmes se considèrent-elles moins compétentes sur ces questions-là ? En même temps, il est difficile de se projeter dans un futur



Michèle Mottu Stella

« Si l'on ne s'occupe pas de son 2<sup>e</sup> pilier à temps, on risque de tomber dans la précarité une fois à la retraite. »

« Les femmes se retrouvent souvent avec une prévoyance de misère, à la suite de carrières morcelées et à temps partiel. »

souvent lointain lorsque l'on est prise dans le quotidien harassant vécu par beaucoup de femmes, d'autant plus avec des enfants en bas âge. Dans ce contexte, se préoccuper de sa prévoyance paraît compliqué, voire impossible. Mais il faut prendre conscience des conséquences de ce système : si l'on ne s'occupe pas de son 2<sup>e</sup> pilier à temps, on risque de tomber dans la précarité une fois à la retraite.

### **Quelles sont les catégories de femmes qui sont les plus touchées par la pauvreté à la retraite ?**

Je n'ai pas de statistiques sur la pauvreté et les catégories socio-professionnelles. Mon sentiment, c'est qu'aujourd'hui les femmes divorcées ne sont plus les précaires, notamment grâce au « splitting »<sup>2</sup>, ainsi qu'aux bonifications pour tâches éducatives, par exemple. Les femmes migrantes et les mères célibataires comptent sans doute parmi les plus précaires, comme les veuves sans prévoyance personnelle adéquate et qui n'étaient pas mariées à un homme riche. La pauvreté guette aussi les femmes en concubinage, qui ne peuvent pas compter sur le « splitting » lors d'une séparation ni sur la rente de conjoint survivant après la retraite, tout en occupant souvent des postes à temps partiel après avoir eu des enfants. Leur prévoyance vieillesse s'en trouve grandement affaiblie.

### **Quels conseils pratiques donneriez-vous aux femmes afin qu'elles se saisissent de leur prévoyance ?**

De manière très pratique, elles doivent lire leur certificat de prévoyance et le comprendre. Bon

nombre de personnes, hommes ou femmes, le rangent sans s'en préoccuper et croient naïvement que leur prévoyance est bonne. Les caisses de pension présentent parfois d'excellents plans de prévoyance sur le papier, mais, dans la pratique, les femmes se retrouvent souvent avec une prévoyance de misère, à la suite de carrières morcelées et à temps partiel. Il y a une totale incompréhension pour les gens que ces deux situations puissent coexister dans une même réalité. Ensuite, je conseille aux femmes de communiquer avec leurs conjoints et de discuter de leur contribution à leur prévoyance vieillesse, notamment lorsque la femme diminue son temps de travail, afin que tous deux soient à égalité en cas de séparation. Enfin, afin de prévenir la précarité à la retraite, il s'agirait de viser une moyenne de 70 pour cent d'activité lucrative tout au long de sa vie professionnelle.

### **Y a-t-il un moment clé lors d'une carrière où l'on devrait s'occuper de sa prévoyance, surtout en tant que femme ?**

Il y a un temps pour tout. On ne peut pas tout résoudre en s'occupant de son deuxième pilier. Pour les jeunes femmes, la formation et l'acquisition de l'expérience professionnelle sont primordiales. Ce n'est qu'ensuite qu'il faut s'atteler aux questions de prévoyance. En réalité, tous les événements de la vie nécessiteraient une réévaluation de sa situation et ceci en collaboration avec son conjoint, que l'on vive en concubinage ou maritalement. Cela devrait faire partie des conversations normales que l'on a en tant que couple, au même titre que d'autres sujets de la vie quotidienne, comme l'organisation des vacances.

### **Les femmes peuvent mettre en place des stratégies pour s'emparer de leur prévoyance, mais cette marge de manœuvre n'est-elle pas limitée dans un système fondamentalement inégalitaire ?**

Oui, ce sont les deux volets du problème. Il y a, d'une part, l'envie de changer le système et, d'autre part, l'envie de l'utiliser pour faire les meilleurs choix pour soi-même. Mais on peut aussi faire les deux ! Sociétalement parlant, nous devrions nous interroger sur l'adéquation entre ce système hérité d'une époque révolue et nos aspirations actuelles. Nous avons un problème d'évolution démographique en Suisse et il n'est pas déconnecté de la difficulté à réaliser un projet de vie riche de plusieurs éléments, comme la vie de couple, la vie familiale, la vie professionnelle, etc., en particulier pour les femmes. Nous voyons le taux de natalité baisser continuellement, avec les problèmes que cela engendre pour faire fonctionner une société et notre système de prévoyance. En même temps, il est essentiel d'éduquer les gens pour qu'ils puissent faire des choix éclairés dans un système imparfait qui ne semble pas en passe de s'améliorer, faute de volonté politique. L'objectif de ces séances d'information est de faire prendre conscience aux femmes que leur choix – par ailleurs tout à fait louable – de réduire leur temps d'activité pour s'occuper des enfants a des conséquences financières non-négligeables. Il faut donc s'atteler à trouver des solutions.

### **Quels sont les obstacles à une LPP plus juste ? Quelles solutions créatives pourrait-on mettre en place à ces fins ?**

Il y a deux éléments qui appellent à la créativité. Si l'on parle du système de prévoyance, il y a la créativité que peuvent exercer les institutions de prévoyance, moyennant la volonté du conseil de fondation. J'ai été suivie dans mes recommandations à une occasion notoire, avec une caisse de pension qui a revu le taux de la rente de conjoint survivant à la hausse, avec 75 pour cent au lieu de 60 pour

cent. L'employeur souhaitait faire de son plan de prévoyance le meilleur qui soit, ce qui est exemplaire, mais rare. Ensuite, il y a la créativité politique. Je promeus une idée simple : pourquoi ne pas généraliser le « splitting » au moment de la retraite ? Pour les couples mariés, chacun-e toucherait alors une rente équivalente au moins en ce qui concerne la période de mariage. Ceci serait réalisable immédiatement pour les femmes qui arrivent aujourd'hui à la retraite et n'engagerait pas de coût, ni pour l'entreprise ni pour la société. Le seul obstacle reste le manque de volonté à mettre en place une égalité réelle entre hommes et femmes. Objectivement, on connaît les embûches : le partage, c'est compliqué, car il s'agit de prendre à l'un-e pour donner à l'autre. Je suis néanmoins persuadée que bon nombre d'hommes seraient heureux de pouvoir partager équitablement avec leur conjointe ou épouse. Il faut aussi que les femmes revendiquent leurs droits. Certains prétendent que la seule manière de réformer la LPP serait de proposer des rentes strictement individuelles, sous-entendant que la rente de veuve ou veuf devrait disparaître. Sauf que, compte tenu des inégalités salariales entre hommes et femmes, la rente resterait plus élevée pour l'homme et plus basse pour la femme. Et l'on n'aura rien gagné, si ce n'est des économies de prévoyance collectivement, au détriment des femmes.

### **Quels sont les enjeux relatifs à la prévoyance vieillesse pour les couples homosexuels ?**

Avec la mise en place du mariage pour tous, tout est pareil maintenant. Je ne vois pas d'enjeux spécifiques à cette situation, si ce n'est la question « technique » de déterminer le calcul spécifique à un couple de même sexe qui n'intéressera que les actuaires. Si ces couples héritent eux aussi d'un partage des tâches inégal, ils seront confrontés aux mêmes enjeux de prévoyance que les couples hétérosexuels.

---

« Afin de prévenir la précarité à la retraite, il s'agirait de viser une moyenne de 70 pour cent d'activité lucrative tout au long de sa vie professionnelle. »

### Quel est votre avis sur la réforme de la LPP actuellement débattue ?

Je partage l'avis majoritaire actuellement : cette réforme n'est pas réussie. La modification de la déduction de coordination qui s'ajuste en fonction du taux d'activité d'une personne est une bonne chose. Le reste ne me convainc pas. En plus de cela, cette réforme est en vérité destinée à 10–15 pour cent de la population bénéficiant d'un plan minimum LPP, la majorité de la population étant mieux assurée que cela. Avec la modification de l'environnement économique, on peut aussi se demander si elle est toujours adéquate. Pire encore, il semble que les promesses faites aux femmes lors de la réforme AVS 21 aient été balayées dans cette réforme.

.....

**Danaé Leitenberg** est docteure en anthropologie sociale et chercheuse au Max Planck Institute for Social Anthropology à Halle en Allemagne. Elle est spécialisée dans les questions liées aux inégalités sociales et à l'exclusion dans les régions rurales et alpines en Suisse.

#### Notes

- 1 Cet entretien est étroitement lié à la loi sur la prévoyance professionnelle datant des années 1970, laquelle repose sur une vision cisgenre et hétérocentrée de la société. Les termes « femme » et « homme » utilisés ici reflètent cette utilisation normative ; il ne s'agit pas de nier la diversité de genre et d'orientation sexuelle de la société.
- 2 Le partage des revenus tirés d'activités lucratives entre les époux lors du divorce.

### «Frauen müssen ihren Vorsorgeausweis lesen und verstehen»

**Michèle Mottu Stella** ist zugelassene Expertin für berufliche Vorsorge bei der Prevanto SA. In Zusammenarbeit mit den Gleichstellungsbüros der Kantone Waadt und Wallis bietet sie seit 2020 Informationsabende für Frauen zu Vorsorgethemen an. Im Interview spricht sie über die Benachteiligung von Frauen in der beruflichen Vorsorge und darüber, welche Möglichkeiten sie haben, um der Altersarmut vorzubeugen.

### «Le donne devono leggere e capire il loro certificato di previdenza»

**Michèle Mottu Stella** è un'esperta riconosciuta in materia di previdenza professionale presso Prevanto SA. Dal 2020 è responsabile, in collaborazione con gli uffici per le pari opportunità dei Cantoni di Vaud e del Vallese, delle serate informative sul tema della previdenza destinate alle donne. Nell'intervista mostra le disuguaglianze di cui sono vittime le donne nel sistema previdenziale e il loro margine di manovra per non cadere nella povertà quando vanno in pensione.