

La protection vieillesse des femmes

Dans le cadre de son dossier sur naissance et maternité, forum avait demandé à Mady Delvaux-Stehres, ancienne ministre de la Sécurité sociale, de présenter l'incidence des naissances sur l'assurance-pension féminine. La députée socialiste a élargi son propos à l'assurance-vieillesse de toutes les femmes, avec ou sans enfants, et a profité de la publication tardive de son article pour ajouter un commentaire sur les conclusions du "Rentendösch" concernant les femmes.

On ne pourra parler de la protection vieillesse de femmes et de l'incidence des maternités sur cette protection, sans connaître le fonctionnement en général des systèmes de protection sociale.

Pour ceux qui ne sont pas familiarisés avec le sujet, un bref rappel des deux systèmes de protection sociale en Europe peut être utile. Ce passage peut être omis par le lecteur averti.

Bismarck ou Beveridge

A. Le système bismarckien

Bismarck, cynique sûrement, mais intelligent, désirant repousser l'avancée de la social-démocratie et craignant sans doute également que la misère populaire constitue un foyer de révolte et d'insécurité, fit adopter en Allemagne entre 1883 et 1889 une série de lois sociales, qui donnaient naissance aux assurances sociales:

En échange d'un travail salarié, les ouvriers d'usine reçoivent une protection en cas de maladie, d'invalidité, de vieillesse. Ces assurances sont obligatoires, du moins pour les salariés dont le salaire ne dépasse pas un certain plafond, et elles sont financées par des cotisations partagées entre salariés et employeurs.

Les prestations en espèces sont proportionnelles aux salaires touchés.

Comme les salaires des ouvriers étaient conçus comme des salaires de famille, il était donc nécessaire de protéger contre les risques sociaux non seulement l'ouvrier, mais il fallait également assurer les personnes économiquement dépendantes de lui. D'où l'invention des droits dérivés, c'est à dire de droits dont peuvent se prévaloir des personnes autres que celles qui ont payé des cotisations, en gros et très schématiquement les épouses et les enfants des salariés.

Ce système des droits dérivés présente jusqu'à aujourd'hui des avantages indéniables: au moyen d'une cotisation, une famille entière est prise en charge.

Le système fonctionne parfaitement dans une société où règne le plein emploi pour les hommes, où les femmes assurent la gestion du foyer domestique et s'occupent de l'éducation des enfants et où les mariages sont dissous par la mort d'un partenaire.

Il a été conçu à une période où l'industrie recrutait massivement des hommes, où le modèle dominant était celui de la famille couple marié/enfants, le salaire du mari devant être suffisamment élevé pour épargner à l'épouse la pénibilité d'un travail rémunéré à l'extérieur.

Evidemment, ce système souffre et devient ingérable dans des périodes de récession et de chômage ou encore sous l'effet conjugué d'un vieillissement important de la population et d'une forte baisse des naissances (mais ceci est un autre débat).

B. Le système beveredgien

En 1942 le Britannique Lord Beveridge propose dans son rapport célèbre un autre système de protection sociale reposant sur trois grands principes:

- l'universalité, à savoir une couverture de l'ensemble de la population et non pas des seuls travailleurs salariés
- l'uniformité, c'est-à-dire une aide identique pour tous et donc des prestations indépendantes du salaire touché
- l'unicité c'est-à-dire une seule administration.

Ce modèle a durablement influencé de nombreux pays européens, dont notamment les pays scandinaves, alors que l'Europe continentale est res-

Ce système des droits dérivés a été conçu à une période où l'industrie recrutait massivement des hommes, où le modèle dominant était celui de la famille couple marié/enfants.

tée attachée en majeure partie au concept bismarckien.

Au fil des années, dans les pays à modèle bismarckien on a assisté à une généralisation de l'assurance, c'est-à-dire que la couverture a été étendue au-delà des ouvriers à d'autres catégories socio-professionnelles.

Les systèmes bismarckien et beveridgien ont également emprunté des traits l'un à l'autre, mais il reste que les systèmes restent fortement marqués de l'empreinte de leurs fondateurs. Ainsi la législation luxembourgeoise, centenaire puisque nous célébrons en 2001 le centième anniversaire de la loi sur l'assurance maladie des ouvriers, reste fondamentalement d'inspiration bismarckienne, notamment en ce qui concerne l'assurance vieillesse.

Comment assurer la protection vieillesse des femmes ?

D'emblée, quand on connaît les principes à la base du système bismarckien et sans analyser en détail la situation des femmes et plus spécialement l'incidence de la maternité sur la protection vieillesse des femmes, deux évidences s'imposent:

Premièrement, le système de protection-vieillesse bismarckien, qui assure un revenu de remplacement proportionnel aux salaires touchés durant la vie active, n'est pas égalitaire, au contraire il reproduit dans la vieillesse les inégalités de la vie active.

Ceci est traditionnellement défavorable aux femmes qui, statistiquement, ont des salaires moins élevés que les hommes.

Deuxièmement, le système bismarckien comme tel n'arrive pas à assurer la protection vieillesse des femmes dans la diversité actuelle des situations individuelles. Il n'a pas été pensé pour un modèle de société où les comportements s'individualisent, mais devait s'appliquer à une situation-type, dans laquelle vivait la majorité de la population. (Faut-il rappeler que les assurances sociales étaient conçues pour des gens économiquement faibles, donc ne s'appliquaient pas à des personnes fortunées. A la fin du siècle dernier et au début de 20e siècle, les personnes indépendantes non salariées ou gagnant des salaires au-dessus du plafond d'affiliation ne tombaient pas sous les dispositions des lois sociales. Bien qu'en Europe continentale on n'ait jamais employé la terminologie anglo-saxonne de "poor laws", les lois sociales étaient bien des lois pour les pauvres.)

Or, aujourd'hui, le comportement des familles et surtout des femmes n'entre plus dans un moule

et on distingue plusieurs cas de figure, que je propose de passer en revue:

- 1 - la femme célibataire exerçant une activité rémunérée;
- 2 - la femme célibataire n'exerçant pas d'activité rémunérée (c'est effectivement un cas en voie de disparition);
- 3 - la femme mariée au foyer;
- 4 - la femme mariée qui exerce une activité professionnelle ;
- 5 - la femme mariée au foyer qui divorce;
- 6 - la femme et la naissance d'enfants.

1 - La femme célibataire exerçant une activité professionnelle

Elle ne pose pas de problème à l'assurance obligatoire, puisqu'elle cotise comme un homme, ce qui ne signifie pas nécessairement qu'elle est à égalité avec l'homme, puisqu'on sait que les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs à ceux des hommes. Il en est donc de même pour les pensions de vieillesse.

2 - La femme célibataire n'exerçant pas d'activité rémunérée

En fait, ce cas de figure ne se rencontre aujourd'hui que rarement, mais était plus fréquent il y a des dizaines d'années.

Chacun sans doute a connu une tante célibataire, qui s'occupait du ménage de son père ou de son frère. Cette femme célibataire, qui s'occupe du ménage d'un parent, a droit à une pension de survie (appelée communément "Tochterrente"), mais l'octroi de cette pension de survie est subordonnée à plusieurs conditions:

- il faut qu'elle soit parente du bénéficiaire de pension décédé;
- elle doit avoir vécu avec lui en communauté domestique, ce qui est la formulation administrative pour dire qu'elle doit avoir fait son ménage;
- il faut que le bénéficiaire de pension ait contribué pour une part prépondérante à son entretien, donc elle ne doit pas avoir de revenus personnels, mais avoir été économiquement dépendante de l'assuré;
- elle doit avoir plus de 40 ans au moment du décès du bénéficiaire de pension, ce qui signifie qu'à moins de 40 ans, on la juge capable de s'insérer sur le marché du travail.

Bien sûr, ce texte (article 198 du code des assurances sociales) ne fait pas de discrimination entre hommes et femmes, mais dans la pratique, l'article s'applique essentiellement aux femmes.

Le système de protection-vieillesse bismarckien reproduit dans la vieillesse les inégalités de la vie active. Ceci est traditionnellement défavorable aux femmes.

Il est inhérent à la logique du système, mais néanmoins intéressant de relever que la pension de survie n'est due que si la personne décédée était personnellement bénéficiaire de pension: en clair, si une fille soigne sa mère ou fait son ménage et si la mère n'avait pas de pension personnelle, mais une pension de survie, la fille ne peut pas toucher de pension de survie de sa mère, car les droits dérivés ne donnent pas droit à d'autres droits dérivés.

3 - La femme mariée au foyer

C'est le cas de figure classique: en cas de décès du mari, la veuve touche une pension de survie, à condition d'avoir été mariée avec lui au moins une année avant son décès (ou d'avoir conçu un enfant durant cette période) et à condition que le mari ait été assuré pendant les trois années avant son décès.

La pension de survie s'élève à 75% des majorations proportionnelles et à la totalité des majorations forfaitaires, donc autour de 80% de la pension personnelle selon le niveau de pension que le mari a soit touché pendant la retraite, soit, s'il décède avant d'avoir bénéficié lui-même de sa pension, de 80 % de ce qu'il aurait touché.

Quelques commentaires

Depuis 1987, cette pension ne s'appelle plus "pension de veuve", mais "pension de survie". En effet depuis la loi du 27. 7. 1987 la pension de survie est également attribuée au mari si la femme décède et si elle avait droit à une pension personnelle, alors que jusqu'en 1987, les maris n'y avaient pas droit (voir dispositions anti-cumul sous 4).

Le niveau des pensions de survie est relativement élevé et dépasse en moyenne le niveau des pensions personnelles des femmes du même âge. Ainsi en 1999, et pour ce qui est de l'AVI (caisse

de pension des ouvriers), le montant mensuel moyen des pensions personnelles des femmes était de 21722 Flux, alors que celui des pensions de survie était de 34622 Flux. Pour la Caisse de pension des employés le montant moyen des pensions personnelles est de 44424 Flux, celui des pensions de survie de 60977 Flux.

Le mariage reste donc pour les femmes le meilleur moyen de s'assurer un niveau de vie décent durant leur vieillesse, à condition toutefois d'avoir choisi le "bon mari" et de s'être assuré son attachement durable.

La logique alimentaire ressort clairement du fait que, en cas de remariage d'une veuve, elle perd son droit à une pension de survie.

On constate de plus en plus une incompréhension des femmes devant le principe des droits dérivés: elles ne comprennent pas ou n'acceptent plus que la pension soit réduite au moment du décès du mari, alors que si elles devaient disparaître, les maris continueraient à toucher l'intégralité de la pension-vieillesse.

4 - La femme mariée qui exerce une activité professionnelle

En cas de mise à la retraite, elle a droit à sa pension personnelle et, si son mari décède, à une pension de survie. On pourrait donc affirmer qu'elle est sur-protégée.

C'est également ce qu'a pensé le législateur, quand, lors de la réforme de 1987, il a généralisé la pension de survie et a étendu son bénéfice aux hommes. C'est à ce moment qu'ont été introduites les dispositions anti-cumul, qui s'appliquent depuis le 1^{er} janvier 1988. Toutefois les premières dispositions de calcul anti-cumul étaient si sévères que la loi du 24. 4 1991 les a allégées, de façon à laisser des revenus plus élevés aux survivants.

Le mariage reste pour les femmes le meilleur moyen de s'assurer un niveau de vie décent durant leur vieillesse.



Wéisou eng Fraepensioun?
ECH hun dach hei geschafft !?!

L'article 229 du code des assurances sociales règle le concours d'une pension de survie avec les revenus personnels du survivant (salaires ou rentes). Cependant la formulation de cet article est tellement compliquée qu'une personne normale n'arrive pas à calculer la pension à laquelle elle a droit.

En principe, lorsque la pension de survie dépasse avec les revenus professionnels du bénéficiaire un seuil de 68 768 Flux par mois, la pension de survie est réduite de 30% du montant des revenus personnels (à noter que les revenus professionnels ne sont mis en compte que s'ils dépassent le montant de 30564 Flux par mois).

Pour le calcul des dispositions anti-cumul, il est utile de se référer aux exemples présentés dans l'aperçu sur la législation de la sécurité sociale, publié annuellement par l'Inspection générale de la sécurité sociale.

5 - La femme mariée au foyer qui divorce

Si d'aucuns peuvent penser que les femmes mariées, actives sur le marché du travail, sont sur-protégées par l'assurance vieillesse, en revanche les femmes au foyer qui divorcent sont dramatiquement sous-protégées.

Elles perdent non seulement, suite au divorce, l'affiliation à l'assurance maladie, mais elles restent tributaires du bon vouloir de leur ex-mari en ce qui concerne leur revenu.

Ce n'est que difficilement qu'elles peuvent s'insérer sur le marché du travail, qui n'est pas friand pour engager des femmes d'un certain âge sans expérience professionnelle.

Et pour leur assurance vieillesse, puisque les pensions personnelles sont proportionnelles au salaire touché et à la durée des années de cotisation, elles n'ont que peu de chances et peu de temps pour acquérir une pension vieillesse personnelle convenable.

Certes la femme divorcée a droit à une pension de survie, qui est proportionnelle à la durée du mariage: mais il faut que son ex-mari soit décédé pour qu'elle puisse la toucher et il est par définition impossible de prévoir ce moment. Elle ne pourra donc faire aucune planification de ses ressources.

Le projet de loi sur le partage des pensions

Pour essayer d'apporter un remède à ces problèmes, le projet de loi introduisant le partage des pensions en cas de divorce a été élaboré (le fameux splitting).

L'idée au départ est simple: au moment du divorce et du partage de la communauté de vie, les biens

du couple sont partagés, sauf les droits à pension. Il faudrait donc les partager également, par exemple additionner les cotisations payées pour l'un et l'autre des conjoints, les diviser par deux et attribuer à chacun des deux la moitié des droits acquis pendant la durée du mariage ce qui permettrait à chacun de continuer, sur base de cet acquis, sa carrière d'assurance. C'est le système mis en place en Allemagne. Evidemment ce partage profiterait en règle générale au conjoint qui n'a pas travaillé et enlèverait au conjoint qui a une carrière d'assurance la moitié de ses droits.

Cette idée simple n'a cependant pas pu se réaliser au Luxembourg pour deux raisons essentiellement:

- d'une part nous connaissons une proportion très élevée de travailleurs migrants à Luxembourg qui n'accomplissent que quelques années de travail au pays. On enlèverait donc des années d'assurance et des droits à un assuré divorcé, sans savoir à qui attribuer l'autre moitié des droits si son conjoint divorcé n'est pas affilié à la sécurité sociale luxembourgeoise, mais à un système ne connaissant pas le splitting (en effet, outre l'Allemagne, aucun pays avec lequel le Luxembourg est lié ne connaît ce partage des droits à pension);

- d'autre part le statut des fonctionnaires, du moins l'ancien régime de la fonction publique, garantissait au fonctionnaire un traitement différé et non pas une pension. Or ce traitement différé est un droit individuel, non aliénable, et les droits relatifs à ce traitement différé ne pouvaient donc pas être partagés. En pratique cela aurait donc signifié que l'épouse travaillant dans le secteur privé, divorcée d'un fonctionnaire, lui aurait cédé une moitié de ses droits sans recevoir en échange des droits équivalents.

Face à ces difficultés, un autre modèle a donc été proposé et retenu dans le projet de loi, à savoir le partage des pensions échues: ce serait au moment du départ à la retraite que les années de mariage seraient comptabilisées et que chaque conjoint toucherait la moitié des pensions attribuables à ces années. Cette proposition se base évidemment sur la conception alimentaire et ne confère pas de droits propres personnels à un conjoint qui n'aurait jamais travaillé, mais elle a l'avantage d'apporter une certaine prévisibilité dans le temps aux divorcés, qui pourraient toucher une part de pension dès le moment du départ à la retraite de leur ex-conjoint et ne devraient plus attendre son décès.

Ce projet de loi n'a pas été adopté à ce jour.

La réflexion autour du projet de loi sur le splitting a eu au moins l'avantage de provoquer une réflexion un peu plus poussée sur la protection des femmes dans leur diversité.

La femme divorcée a droit à une pension de survie, mais il faut que son ex-mari soit décédé pour qu'elle puisse la toucher.

6 - La femme et la naissance d'enfants

Ce n'est que tardivement que le législateur s'est préoccupé de l'incidence de la naissance d'enfants sur la protection vieillesse des femmes, ce qui, compte tenu de la tradition et de l'origine des assurances sociales, n'est pas étonnant.

Mais à partir du moment où les femmes sont de plus en plus nombreuses d'abord à être actives sur le marché du travail, ensuite à reprendre leur activité professionnelle tout en l'interrompant périodiquement pour mettre au monde un ou plusieurs enfants, il devient évident qu'elles sont pénalisées par ces interruptions non seulement dans leur carrière active, mais aussi, par ricochet, dans leur protection vieillesse. Au-delà du droit à un congé de maternité, il fallait donc poser la question: "Comment garantir une carrière complète d'assurance" et trouver des réponses et des solutions, puisque toute interruption de versement de cotisation entraîne un manque à gagner pour la retraite.

6.1. Les baby-years

La première réponse a été l'introduction des baby-years par la loi de 1987: une femme, ou un homme bien sûr, désirant s'occuper de son enfant après sa naissance, peut prendre un congé et pendant les deux années qui suivent la naissance de cet enfant, des cotisations sont versées, comme s'il/elle avait travaillé pendant ces années. C'est le budget de l'Etat qui prend en charge ces cotisations, la part patronale aussi bien que la part salariale.

Ceci est à ce jour la seule mesure qui garantit effectivement des années pleines d'assurance à la femme ou à l'homme qui interrompt sa carrière professionnelle.

6.2. Les périodes assimilées

Une deuxième mesure peut se révéler intéressante, mais son incidence varie fortement selon la situation des femmes, ce sont les périodes assimilées.

Les périodes assimilées ne concernent pas que les femmes, elles sont définies à l'article 172 du code des assurances sociales: ce sont des périodes pendant lesquelles aucune cotisation n'a été payée, mais qui sont néanmoins comptabilisées pour parfaire le stage requis pour une pension vieillesse et pour la pension minimum; ainsi par exemple, les périodes d'études sont des périodes assimilées.

On sait que deux éléments interviennent dans le calcul d'une pension: la durée des années d'assurance et le montant des cotisations versées.

Plus les cotisations ont été élevées, plus la pension touchée deviendra élevée, ce qui, comme

on l'a vu, correspond à la philosophie bismarckienne.

Mais, pour avoir droit à une pension, il faut accomplir une période de stage, c'est-à-dire avoir été assuré pendant un certain nombre d'années, quel que soit, à la limite, le niveau des cotisations payées.

Ainsi, pour avoir droit à une pension vieillesse à 65 ans, il faut avoir cotisé pendant 10 années.

Pour avoir droit à une pension vieillesse à 60 ans, il faut justifier de 480 mois d'assurance, donc 40 ans, qui peuvent être des périodes pendant lesquelles une cotisation a été versée ou des périodes assimilées.

Pour le calcul de la pension minimale, deux seuils sont importants. En effet, aucune pension ne peut être inférieure à un montant de référence, qui est actuellement de 44700 Flux par mois, à condition précisément de justifier quarante années d'assurance, les fameux 480 mois.

Cependant l'assuré qui a moins de 40 ans, mais au minimum 20 années d'assurance, soit des périodes cotisables, soit des périodes assimilées, a

droit à une pension minimum, mais réduite d'un quarantième pour chaque année qui manque par rapport aux 40 années nécessaires pour une carrière complète. Or pour beaucoup de femmes il est primordial de justifier d'au moins 20 années d'assurance, pour avoir droit à cette pension minimum.

Ont donc été introduites comme périodes assimilées, les périodes d'éducation d'enfants (6 ans pour un enfant).

Ceci est une deuxième réponse pour permettre aux femmes d'entrer dans le bénéfice d'une pension - vieillesse, mais il faut dire que les périodes assimilées ne permettent pas de relever le montant de la pension individuelle.

Parmi les périodes assimilées profitant essentiellement aux femmes, il convient encore de citer le temps consacré à assurer les soins d'une personne dépendante de 1990 (création de l'allocation de soins) jusqu'en 1998. Avec la création de l'assurance dépendance, les périodes consacrées à assurer les soins des personnes dépendantes sont devenues de "vraies" périodes d'assurance, puisque l'assurance dépendance prend en charge les cotisations pour l'assurance pension des aidants informels.

J'espère que, malgré la technicité des procédures, il apparaît que l'objectif a été depuis deux décennies de constituer des périodes d'assurance de plus en plus longues aux femmes pour qu'elles puissent avoir le bénéfice d'une pension personnelle le jour venu.

Cependant, le système tel qu'il fonctionne, ne permet pas d'attribuer des pensions dépassant la pension minimum, si des cotisations n'ont pas été versées.

Or, à part deux baby-years par enfant et depuis 1998, les cotisations versées par l'assurance dépendance au titre de femmes qui opèrent comme aidants informels de personnes dépendantes, il ne s'est pas trouvé de payeur pour prendre à charge les cotisations nécessaires.

6.3. L'assurance continuée

Il existe néanmoins un mécanisme éprouvé permettant à une personne qui n'est plus active sur le marché du travail de s'assurer une pension personnelle, c'est l'assurance continuée. L'article 173 du code des assurances sociales permet à un assuré, qui perd cette qualité, c'est-à-dire qui n'est plus salarié et donc obligatoirement assuré, de demander dans un délai de 6 mois la continuation de l'assurance. Il doit bien sûr cotiser à ses frais, y compris la part patronale.

Cette possibilité a été peu utilisée par les femmes, qui auraient pu, en cessant leur activité pro-

fessionnelle rémunérée, demander une assurance continuée tout au long du mariage. Le rapport général de l'IGSS ne relève que 82 femmes cotisant en 1999 au titre de l'assurance volontaire.

En revanche au moment de l'échec de leur mariage, pas mal de femmes sont intéressées à s'assurer, mais souvent elles avaient cessé depuis trop longtemps leur activité professionnelle pour pouvoir le faire

6.4. L'assurance facultative

Pour précisément permettre aux femmes de s'assurer personnellement, la loi du 6 avril 1999 a introduit une assurance facultative pour les personnes qui arrêtent ou réduisent une activité professionnelle pour des raisons familiales.

La même loi permet d'acheter des périodes d'assurance retro-activement, si on a interrompu sa carrière pour ces mêmes raisons familiales.

Il y a donc aujourd'hui possibilité pour les femmes de s'assurer, encore faut-il qu'elles se donnent les moyens de le faire.

On me rétorquera que tout le monde n'a pas les moyens financiers pour s'acheter une pension vieillesse, ce qui est vrai, malheureusement.

Mais trop souvent on constate aussi que les femmes ne défendent pas suffisamment leurs intérêts et que dans un couple qui fonctionne le mari ne pense pas spontanément à assurer sa femme.

Il sera intéressant dans ce contexte de suivre l'évolution des assurés et de vérifier si, depuis que la possibilité de l'assurance facultative existe, les femmes vont s'affilier. Les premières réactions par rapport à cette possibilité étaient en tout cas prometteuses.

6.5. Les discriminations indirectes

En revanche, ce que l'assurance pension ne peut pas - ou pas encore - combler, ce sont ce que j'appellerais les pertes indirectes, dans le sens de discriminations indirectes.

Souvent des femmes, qui reviennent après un congé familial sur leur lieu de travail, constatent que leurs collègues masculins, n'ayant pas interrompu leur carrière, les dépassent en grade et en salaire. Souvent aussi elles disent que leurs carrières dans l'entreprise évoluent moins avantageusement que celles des hommes au même niveau de qualification, parce qu'elles sont - ou sont supposées être - moins disponibles pour des heures supplémentaires ou des dîners d'affaires. Or ce frein dans la carrière a des conséquences sur la progression de leur salaire, donc sur les cotisations payées, donc sur leur future pension, mais cela est difficile à prouver et surtout impossible à chiffrer avec précision.

L'objectif a été depuis deux décennies de constituer des périodes d'assurance de plus en plus longues aux femmes pour qu'elles puissent avoir le bénéfice d'une pension personnelle le jour venu.

L'individualisation des droits

A ce jour, il n'existe pas de volonté (ou du moins je n'ai pas su la détecter) pour changer radicalement le système des retraites au Luxembourg. Il a donc été opté d'avancer à petits pas et d'essayer de constituer des carrières d'assurance complètes pour les femmes par les moyens du bord.

Personnellement j'ai toujours considéré que l'individualisation des droits, en donnant à chaque individu un droit inaliénable à une retraite, pourrait constituer une alternative.

Théoriquement le modèle beveridgien, qui traite à égalité tous les citoyens, présente l'avantage de conférer des droits à toutes les femmes, quel que soit leur statut marital et quelle que soit la position de leur conjoint. Toutes les femmes touchent à 65 ans de l'argent qui leur revient et dont elles peuvent disposer, sans être dépendantes économiquement d'un mari.

Toutefois le niveau des prestations accordées dans ces systèmes suffit tout juste à assurer le nécessaire et ne correspond certainement pas aux attentes d'une population comme la nôtre, qui au fil des années prospères a été habituée à attendre toujours plus.

De plus, en ce qui concerne les retraites, tous les systèmes anglo-saxons connaissent, à côté d'un régime général couvrant les besoins de première nécessité, des régimes de pension complémentaires, en général financés en partie par les entreprises et dans lesquels les droits s'acquière en fonction de la durée de travail dans l'entreprise et des traitements touchés.

Or à l'évidence ces régimes présentent pour les femmes les mêmes désavantages que le système bismarckien, voire amplifient ces désavantages puisqu'ils n'apportent pas les correctifs que les politiques suivies depuis des décennies ont aménagés dans les régimes généraux.

En fait, aucun système de protection sociale n'a été pensé pour prendre en compte la spécificité des femmes, ni l'incidence des maternités sur leur protection.

Ils ont été imaginés par des hommes et pour des hommes à des périodes où régnait le modèle familial traditionnel, dans lequel le mari assurait la protection de sa femme et de ses enfants.

La baisse du taux de natalité

Ni à la fin du 19^e siècle, quand le système bismarckien a été créé, ni après la 2^e guerre mondiale, pour ce qui est du rapport Beveridge, ne se posait la question démographique puisque les femmes, respectivement les couples n'avaient pas la maîtrise du contrôle des naissances.



Aujourd'hui les démographes aussi bien que les experts sociaux tirent la sonnette d'alarme: au rythme actuel des naissances et en plus de l'allongement de l'espérance de vie, la pyramide des âges s'effile dangereusement; les systèmes de sécurité sociale qui reposent sur un contrat entre générations ne seront à terme pas viables.

En République fédérale d'Allemagne, dans sa décision du 3 avril 2001, statuant sur plusieurs plaintes concernant le niveau de cotisation pour l'assurance dépendance, la Cour fédérale de Karlsruhe a introduit une nouvelle considération dans la tradition de l'assurance sociale. La Cour estime en effet que les familles qui élèvent des enfants doivent être déchargées financièrement et payer moins de cotisations que les personnes qui n'ont pas d'enfants.

Cette décision, qui oblige le législateur allemand à modifier le financement de l'assurance dépendance d'ici 2004, dépasse dans sa portée le cadre de la seule assurance-dépendance et devrait se répercuter sur toutes les branches de la sécurité sociale.

En indiquant que dans une période de baisse des naissances, l'apport que fournissent les parents doit être monnayé, la Cour révolutionne le système centenaire. Certes, la Cour de Karlsruhe se prononce contre un relèvement des prestations pour les parents ayant élevé des enfants, mais veut que les parents soient déchargés financièrement pendant le temps d'éducation des enfants.

Pour la première fois dans l'histoire des assurances sociales, un nouveau critère est introduit: alors que le système repose sur le seul critère du travail qui donne des droits, cette décision introduit le facteur démographique et pose donc pour ainsi dire une équation entre travail et éducation des enfants.

Aucun système de protection sociale n'a été pensé pour prendre en compte la spécificité des femmes, ni l'incidence des maternités sur leur protection. Ils ont été imaginés par des hommes et pour des hommes.

Il sera intéressant de suivre les discussions en Allemagne et surtout d'observer l'évolution dans les autres pays européens.

Quel modèle de société?

On peut voir dans l'attitude de la Cour de Karlsruhe une confirmation du modèle familial traditionnel et du partage des rôles entre hommes et femmes: la production aux hommes et la reproduction aux femmes. Mais on pourrait aussi l'interpréter comme une tentative de reconnaître l'apport à la société du travail non rémunéré, qui est traditionnellement l'apanage des femmes et qui est indispensable à la survie de la société.

Un vrai débat peut s'ouvrir:

A la lumière de l'évolution démographique est-il indiqué d'adapter la législation et de reconnaître davantage que par des mesures timides, l'apport de la maternité, en attribuant par exemple des majorations substantielles aux femmes qui ont mis au monde des enfants?

Faut-il récompenser le fait de mettre au monde des enfants ou le fait de les élever?

S'agit-il seulement de compenser une perte de revenu ou faut-il attacher à la maternité des droits à un revenu?

Est-ce que cela aurait pour conséquence de cantonner les femmes dans leur rôle traditionnel?

Qu'en est-il du partage des tâches, des responsabilités des pères?

Autant dire qu'une discussion sur l'assurance pension est un débat sur un modèle de société et qui mérite une réflexion approfondie.

Le "Rentendösch" et les femmes.

Mon intention n'est pas de commenter, en général, les résultats du *Rentendösch*, où peu de choses se sont en fait passées.

Le *Rentendösch* a noté que la situation financière des caisses de pension - ou plutôt de la caisse de pensions des employés privés - est saine, ce que l'on savait à priori et que, à un rythme de croissance du PIB de 4% durant les 50 prochaines années, rien ne s'oppose à une certaine redistribution des réserves.

On a donc misé sur la croissance, avec tout ce qu'elle implique, y compris un nombre d'habitants croissant qui devrait, d'après les estimations du BIT, dépasser même les 700 000 habitants en 2050. Bien sûr, aucun prophète ne pourra prédire avec certitude ce qui se passera en 2050, ni combien d'habitants comptera le pays. Il y en aura moins de 700 000 vraisemblablement, mais dans ce cas on devra également revoir à la baisse le niveau des rentes, ce qui évidemment ne trou-

ble personne en 2001. La devise est "après nous, le déluge" plutôt que "gouverner, c'est prévoir". On me rétorquera que notre époque est rapide et changeante, qu'on vit dans le présent, qui est plus important que le futur, incertain par définition. Soit!

Mais si j'essaie d'analyser du point de vue des femmes les résultats du *Rentendösch*, je constate que nous ne sommes même pas arrivés dans le présent, mais que nous restons tournés vers le passé.

Il n'y a pas eu de réflexion sur la protection vieillesse des femmes, on ne profite pas de cette redistribution des réserves pour modifier structurellement l'assurance des femmes.

Je dirais même que les forces vives, réunies autour de cette table, ont été anti-femmes, puisque la grande mesure annoncée, à savoir 3000 Flux par mois par enfant pour les femmes, sera financée par le budget de l'Etat et non pas par les régimes, sans doute parce que les hommes voient dans les réserves "leur" argent, gagné par "leur" travail, qui n'est pas le travail non rémunéré des femmes.

Il sera intéressant de voir le projet de loi qui accordera ces 3000F par mois aux femmes. Qui seront les bénéficiaires? Les femmes qui ont mis au monde des enfants, mais seulement si elles n'ont pas exercé une activité rémunérée? Ce ne sera donc pas une prime à la naissance, mais une reconnaissance d'un travail fourni, mais non rémunéré. Quid alors des femmes, qui ont fourni ce même travail, mais ont dû, sous la contrainte matérielle, en même temps gagner leur vie et celle de leurs enfants?

Cette indemnité serait payée aux femmes qui ont eu des enfants avant 1988, donc avant l'introduction des baby-years, elle ne serait donc pas versée indéfiniment aux femmes, qui sont mères de jeunes enfants aujourd'hui? Ce n'est donc pas une mesure ouvrant des perspectives d'avenir, mais elle se situe plutôt dans une logique de réparation.

Il est trop tôt pour commenter le détail de cette loi à venir. Ce dont je suis sûre c'est que, si elle va faire beaucoup d'heureuses, elle engendrera autant de mécontentes et sans doute quelques mécontents.

Ce qui est pire, c'est qu'elle n'est en tout cas pas une mesure émancipatrice, puisqu'elle cloisonne les femmes dans leur domaine traditionnel, qui est l'éducation des enfants, sans leur construire des passerelles vers la vie professionnelle.

Mady Delvaux-Stehes
députée du POSL, ancienne ministre

Le projet de loi qui accordera 3000F par mois aux femmes n'est en tout cas pas une mesure émancipatrice, puisqu'il cloisonne les femmes dans leur domaine traditionnel, qui est l'éducation des enfants.
