

RAPPORT DE LA COMMISSION
chargée d'examiner l'objet suivant :

Postulat Jean-Michel Dolivo et consorts – Quelles sont les différences de rentes de prévoyance professionnelle entre les femmes et les hommes pour les retraité-e-s, anciennement employé-e-s dans l'administration cantonale vaudoise

1. PRÉAMBULE

La commission nommée pour étudier ce postulat s'est réunie le lundi après-midi 5 décembre 2016 à la Salle Guisan, dans le Bâtiment administratif de la Pontaise, à Lausanne. Elle était composée de Mesdames les députées Lena Lio, Delphine Probst-Haessig, Muriel Thalman ; de Messieurs les députés Philippe Cornamusaz, François Debluë, Fabien Deillon, Jean-Michel Dolivo ainsi que du sous-signé, confirmé dans le rôle de président-rapporteur.

Monsieur le Président du Conseil d'État Pierre-Yves Maillard, Chef du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), M. Fabrice Ghelfi, Chef du Service des assurances sociales et de l'hébergement (SASH) ainsi que Mme Magdalena Rosende, Cheffe ad intérim du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) ont également participé à cette séance.

Les notes de séance ont été prises par Fabrice Lambelet, secrétaire de commissions au Secrétariat général du Grand Conseil (SGC).

2. POSITION DU POSTULANT

Une étude au niveau fédéral, réalisée conjointement par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG), a montré des écarts de rente qui varient énormément selon les piliers de prévoyance : l'écart est de 3% pour le 1^{er} pilier, alors qu'il est supérieur à 60% pour le 2^e pilier. Cela est problématique du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le but est donc de voir ce qui se fait au niveau de l'administration cantonale avec l'objectif avoué de tendre à diminuer les différences entre les femmes et les hommes en matière de prévoyance professionnelle. Les raisons de ces différences avancées par le rapport fédéral sont la trajectoire professionnelle, le temps partiel, ou le niveau de salaires notamment.

Deux éléments sont explicitement demandés par le postulant au Conseil d'État (CE) :

- de mandater Statistique Vaud (Stat-VD), ou un autre organisme de l'administration cantonale, afin d'étudier les différences de rentes de prévoyance professionnelle, entre les femmes et les hommes ; rentes versées aux anciens employés de l'administration cantonale vaudoise ;
- sur la base de cette étude, de rédiger des propositions susceptibles de réduire ces différences.

3. POSITION DU CONSEIL D'ÉTAT

La demande exprimée par le postulant ne pose pas de problème au gouvernement pour lequel une étude statistique paraît possible. Le constat risque d'être analogue à ce que déclare le postulant. Il s'agit d'un débat passionnant où il y a lieu de s'interroger s'il faudrait pousser les femmes à cotiser davantage à la Prévoyance professionnelle (LPP) ou si les femmes devraient effectuer des carrières pleines avec des salaires importants, surtout si elles travaillent à l'État. Avec des effets de seuil massifs pour les revenus légèrement supérieurs aux prestations complémentaires (PC), il y a une catégorie de la population qui, du coup, a droit à des subsides partiels en lien avec la loi sur l'assurance-maladie (LAMal), subit des pertes sur les frais de santé (franchise, participation aux frais, frais de lunettes, etc. non remboursés) ; à quoi s'ajoute l'effet fiscal, car les rentes du 2^e pilier sont

imposées au contraire des revenus des PC. Cela concerne de manière plus importante les femmes, car elles touchent de faibles rentes du 2^e pilier.

4. DISCUSSION GÉNÉRALE

La discussion générale permet de préciser la portée que pourrait avoir une étude concernant les employé-e-s de l'État de Vaud ; beaucoup de femmes n'ont pas été soumises à la LPP, car elles n'atteignaient pas le montant de coordination nécessaire, elles devraient toutefois être prises en compte dans l'étude selon le postulant. Une telle étude ne fait pas l'unanimité ; certains faisant le constat que les écarts salariaux vont se réduisant avec les années.

M. le Chef du département précise que les conditions sont depuis quelques années moins inégalitaires en ce qui concerne les salaires et les prestations de la caisse de pensions. Les gagnants du précédent système de rémunération étaient les personnes dont la rente était calculée à partir des trois derniers salaires, qui cotisaient sur une carrière de 37,5 années et étaient promues à une fonction supérieure : c'était le cas pour près de 90% des hommes. Les perdant-e-s étaient celles et ceux qui quittaient l'État au bout de quelques années ou qui ne connaissaient pas de promotion : cela concernait essentiellement des femmes. Depuis 2008, avec DECFO-SYSREM, les mêmes annuités sont versées indépendamment du niveau salarial et le calcul de la rente s'effectue sur les douze dernières années. Ceux qui bénéficient d'une promotion doivent payer une cotisation de rattrapage. Le calcul d'une rente sur une période plus longue a un effet d'égalisation et d'indifférenciation par rapport au parcours de vie. Une commissaire pense qu'il serait intéressant, dans un rapport concernant le canton de Vaud, de comparer l'ancien système et DECFO-SYSREM pour voir l'impact de ce dernier sur l'écart des rentes.

Le postulant attendrait des propositions telles que celle du « splitting » introduit dans le cas du 1^{er} pilier qui a favorisé les femmes qui s'étaient occupées de l'éducation de leurs enfants. Il souhaite connaître la péjoration en termes de rente pour les femmes qui, majoritairement, sont employées à temps partiel. Mme la Cheffe ad intérim du BEFH relève qu'une étude de celui-ci, en 2012, avait déjà été réalisée en lien avec la protection sociale¹. Elle montrait déjà que dans le système de retraite helvétique, les 2^e et 3^e piliers posaient problème en termes d'égalité. Les chiffres de l'étude récente de l'OFAS et du BFEG sont parlants en la matière : 63% d'écarts dans les rentes entre les hommes et les femmes. La conclusion est qu'il faut prévoir une meilleure couverture LPP pour les femmes à temps partiel ou avec des bas revenus. La 10^e révision de l'AVS a permis de diminuer certains écarts, par contre, une grande partie de la population, dont beaucoup de femmes, n'est pas affiliée à la LPP. Le BEFH s'est posé la question de savoir, suite à la publication du dernier rapport fédéral à la base de ce postulat si les données existaient pour le canton de Vaud et l'administration cantonale.

Une commissaire déclare se battre pour l'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Le titre de ce postulat la gêne ; il est clair que quand une personne travaille moins, elle gagne et cotise moins. Elle ne voit pas comment pourrait être établie une statistique valable démontrant ces différences au niveau des rentes entre les femmes et les hommes. Il lui est répondu que les statistiques peuvent être mobilisées pour analyser la différence moyenne dans une rente entre les hommes et les femmes.

Un commissaire note que l'AVS est le pilier de la solidarité, avec 3% d'écarts. Pour lui, une étude vaudoise ne va pas démentir et changer la situation ; l'étude au niveau fédéral suffit amplement. En outre, il a pu observer que bon nombre de personnes préfèrent disposer d'argent immédiatement plutôt que de devoir cotiser. Il lui est répondu qu'il y a aussi des femmes se retrouvant à la retraite avec uniquement leur AVS pour vivre et que cette rente est insuffisante actuellement. Il est donc important de s'assurer d'un 2^e pilier pour vivre dignement.

M. le Chef du département affirme qu'il n'est pas exclu de revoir, à l'avenir, le plan des prestations de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV). S'il faut toucher les paramètres, il y a lieu de savoir lesquels : l'âge, la durée de cotisation, les cotisations, etc. Ces éléments peuvent avoir des effets sur les carrières des hommes et des femmes. Sur les mesures à prendre, il faudra se pencher sur les taux

¹ Cette étude, réalisée par le BFEG et publiée en mars 2012, avait pour titre « *La protection sociale du travail de care non rémunéré. Les besoins d'adaptation de l'État social liés à l'évolution du partage du travail entre femmes et hommes* ».

d'activités, bien que la grille salariale garantisse un traitement identique entre les hommes et les femmes. D'un côté, certains réclament de créer les conditions pour que les femmes puissent travailler à temps plein, mais, d'un autre côté, certains demandent des postes à temps partiel même pour les cadres. Une solution à envisager, dans le domaine du 2^e pilier, serait de prévoir un bonus éducatif qui permettrait de valoriser les arrêts de carrière ou les réductions du taux d'activité pour les personnes souhaitant vaquer aux tâches familiales. Cela avait été envisagé lors de la dernière révision de la CPEV, mais cette idée avait été abandonnée, car présentant trop de contraintes en lien avec la loi fédérale. Une commissaire précise qu'il faut distinguer le temps partiel réduit et le temps partiel pour un cadre. Il n'est pas rare désormais de voir à la Confédération des cadres moyens ou supérieurs travailler en couple à 80% avec plein d'avantages à la clé (vie de famille, revenu confortable, etc.). Il est question, ici, de taux de travail trop bas pour assurer une rente convenable et non pas de taux de travail réduit.

Mme la Cheffe ad intérim du BEFH apporte un complément en lien avec une des possibilités d'action qui avaient été étudiées en 2012 au niveau fédéral : le remplacement du montant de coordination fixe par un montant en pourcent du salaire. Cela permettrait de corriger les disparités liées au temps partiel « réduit ».

5. VOTE DE LA COMMISSION

La commission recommande au Grand Conseil de prendre en considération ce postulat par 4 voix pour, 4 voix contre (voix prépondérante du président), et de le renvoyer au Conseil d'État.

Penthalaz, le 31 décembre 2016.

Le président-rapporteur :
(*signé*) Michel Collet