



**RAPPORT DU CONSEIL D'ETAT AU GRAND CONSEIL**

**sur le 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  
(16\_POS\_187)**

### **Rappel du postulat**

*En moyenne, les rentes des femmes sont de 37 % inférieures à celles des hommes, ce qui correspond à près de 20'000 francs par année. Cet écart place la Suisse légèrement au-dessous de la moyenne observée dans les pays de l'Union européenne (40 %). Tel est le constat auquel parvient une étude publiée le 12 juillet 2016 et réalisée sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et du Bureau fédéral de l'égalité. Selon l'OFAS, les écarts de rentes varient considérablement selon les piliers de la prévoyance. Dans l'AVS, l'écart est inférieur à 3 %. Par contre, dans la prévoyance professionnelle, il est supérieur à 60 %. Cela est dû aux différences dans les carrières respectives des femmes et des hommes. La génération de retraités prise en considération (personnes ayant pris leur retraite entre 2002 et 2012) a vécu pour l'essentiel en observant une répartition traditionnelle des tâches, selon laquelle les hommes travaillaient à plein temps pour subvenir aux besoins de la famille et les femmes s'occupaient du ménage et des enfants, ce qui les éloignait entièrement ou presque de la vie professionnelle. Vu la durée souvent très brève des périodes où elles ont travaillé et le faible taux d'occupation de ces femmes, leurs prestations de prévoyance sont bien plus faibles que celles des hommes. A cela s'ajoute le fait que jusqu'en 1995, les femmes pouvaient retirer leur capital de prévoyance au moment du mariage, ce qui a également réduit leur droit à la rente.*

*La trajectoire professionnelle des femmes, comme leurs conditions de travail et de salaire dans l'administration cantonale vaudoise, a très probablement les mêmes effets sur les rentes de prévoyance professionnelle que ceux décrits dans l'étude précitée, réalisée pour l'OFAS. La Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) dispose certainement d'éléments statistiques à ce sujet ou peut relativement facilement fournir les données nécessaires.*

*Les député-e-s soussigné-e-s demandent au Conseil d'Etat de mandater Statistique Vaud (StatVD) pour qu'il effectue une étude portant sur une période de 10 ans sur les différences de rentes entre femmes et hommes, versées aux retraité-e-s de l'administration cantonale vaudoise à titre de prévoyance professionnelle et, sur cette base, de rédiger un rapport avec des propositions permettant de réduire ces différences.*

*Renvoi à une commission avec au moins 20 signatures.*

*(Signé) Jean-Michel Dolivo  
et 36 cosignataires*

## Rapport du Conseil d'Etat

Le Conseil d'Etat a l'avantage de fournir les indications chiffrées demandées, tirées des données statistiques de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) et de la Direction générale des ressources humaines (DGRH).

Sur cette base, les constats tirés et les mesures prises ou envisagées par la CPEV sont exposés.

### 1. STATISTIQUES

#### 1.1 Effectifs

##### 1.1.1 Evolution des effectifs

A fin 2022, la CPEV comptait 62'081 membres. La majorité des assurés actifs est employée par l'Etat de Vaud, y compris les Hospices cantonaux et l'Université de Lausanne. Le personnel de 15 employeurs est affilié à la Caisse.

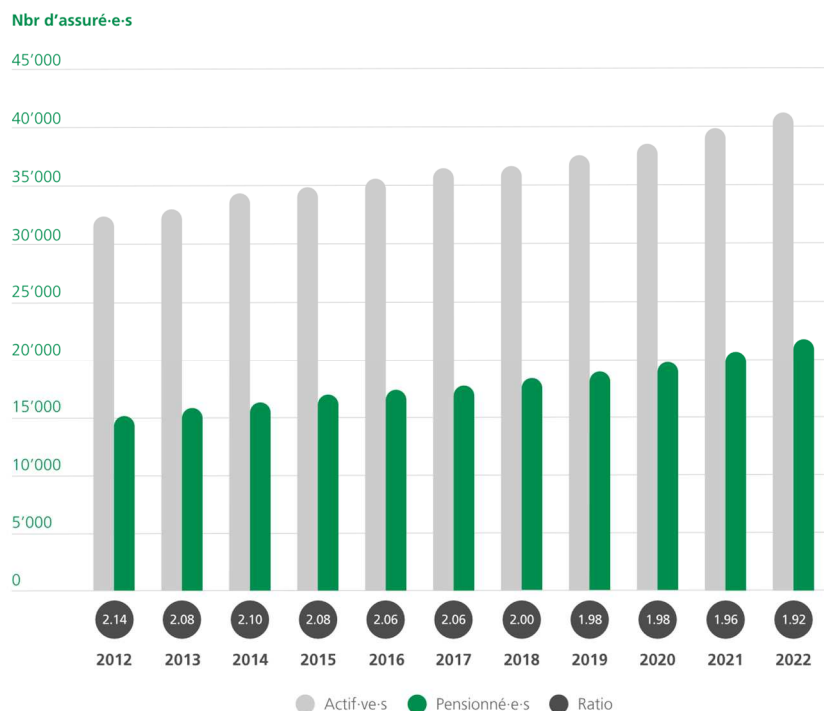
Les âges moyens des assurés actifs et des pensionnés sont stables par rapport aux années précédentes. En 2022, l'âge moyen des assurés actifs atteignait 43 ans et 8 mois (2021 : 43 ans et 9 mois). A noter que la majorité des bénéficiaires de rente de retraite sont aujourd'hui âgés de plus de 71 ans et 7 mois.

En ce qui concerne l'âge moyen de départ à la retraite, il a diminué de 2 mois par rapport à 2021 pour passer à 62 ans et 7 mois à fin 2022. En dix ans, cet âge a progressé de 9 mois.

Effectifs au 01.01.2023	Actifs	Pensionnés
Femmes	26 137	12 424
Hommes	14 696	7 424
Enfants	/	1 400
Total	40 833	21 248
<b>Nombre total d'assurés</b>		<b>62 081</b>

##### 1.1.2 Ratio actifs / pensionnés

Bien que le nombre d'assurés actifs augmente, le ratio actifs/pensionnés (rapport entre le nombre d'assurés actifs et le nombre de pensionnés) a tendance à diminuer ces dernières années. A fin 2022, il était en dessous de deux assurés actifs pour un pensionné pour se monter à 1,92.



Source : CPEV, Rapport annuel 2022

## 1.2 Plan risques

### 1.2.1 Modalités

Le plan risques couvre les risques d'invalidité et de décès dès le début de l'affiliation de la personne concernée jusqu'à son entrée dans le plan de prévoyance, à savoir jusqu'à la fin du mois au cours duquel la personne concernée atteint l'âge de 24 ans révolus (collectif 1), respectivement 22 ans révolus (collectif 2).

### 1.2.2 Statistiques (situation au 1<sup>er</sup> janvier 2023)

#### Nombre de dossiers

	Femmes	Hommes	Total
Collectif 1	391	239	<b>630</b>
Collectif 2	35	8	<b>43</b>
<b>Total</b>	<b>426</b>	<b>247</b>	<b>673</b>

#### Répartition en fonction de l'âge

Âge	Femmes	Hommes	Total
18	2	6	<b>8</b>
19	24	22	<b>46</b>
20	52	25	<b>77</b>
21	100	62	<b>162</b>
22	122	63	<b>185</b>
23	126	69	<b>195</b>
<b>Total</b>	<b>426</b>	<b>247</b>	<b>673</b>

#### Informations relatives aux salaires AVS (chiffres ne tenant pas compte des contrats d'auxiliaires)

Femmes		
Nombre	Taux activité moyen	Salaire annuel moyen
<b>297</b>	<b>68.30 %</b>	<b>CHF 56 740</b>

Hommes		
Nombre	Taux activité moyen	Salaire annuel moyen
<b>165</b>	<b>77.32 %</b>	<b>CHF 57 315</b>

#### Répartition selon les principaux secteurs d'activité (chiffres ne tenant pas compte des contrats d'auxiliaires)

Secteur d'activité	Femmes	Hommes	Total
Secteur administratif	121	50	<b>171</b>
Secteur des routes	30	15	<b>45</b>
Impôts	23	16	<b>39</b>
Soins	23	4	<b>27</b>
Ouvriers	12	14	<b>26</b>
Poursuites et faillites	13	10	<b>23</b>
Enseignement	21	1	<b>22</b>
Logistique	8	9	<b>17</b>

## 1.3 Seuil d'assujettissement

### 1.3.1 Contexte

Toute personne dont le salaire annuel dépasse CHF 22'050 doit être assurée obligatoirement à la Caisse.

Les personnes dont le salaire annuel est inférieur à CHF 22'050 peuvent, sur demande, être assurées à titre facultatif, si l'engagement est prévu pour plus de 3 mois et qu'elles n'ont pas encore atteint l'âge ordinaire de la retraite.

La réforme de la prévoyance professionnelle (Réforme LPP) prévoit notamment d'abaisser le seuil d'assujettissement à CHF 19'845. La votation populaire est prévue en 2024.

Selon une analyse réalisée par la DGRH (anciennement SPEV) en 2021, plus de 1'000 personnes de l'administration cantonale vaudoise, âgées entre 24 et 65 ans, n'étaient pas assurées obligatoirement en raison du seuil d'assujettissement, dont 75% de femmes et 25% d'hommes.

### 1.3.2 Statistiques

545 personnes (426 femmes et 119 hommes) réalisent un salaire compris entre CHF 10'000 et le seuil d'assujettissement<sup>1</sup>

- dont 241 assistants à l'intégration (231 femmes et 10 hommes)
- dont 100 enseignants (60 femmes et 40 hommes)
- dont 59 agents de propreté (50 femmes et 9 hommes)
- pour une somme totale de salaires cotisants évaluée à env. CHF 5,3 millions
- représentant des cotisations employeur de l'ordre de CHF 830'000

En cas de fixation de la limite inférieure du salaire à CHF 15'000

- 343 personnes seraient concernées (259 femmes et 84 hommes)
- pour une somme totale de salaires cotisants évaluée à env. CHF 3,6 millions
- représentant des cotisations employeur de l'ordre de CHF 565'000

### Personnes non affiliées en 2023

	ACV	CHUV	HE	P10	Total
Femmes	794	213	233	5	<b>1'335</b>
Hommes	461	155	139	2	<b>757</b>
<b>Total</b>	<b>1'255</b>	<b>368</b>	<b>462</b>	<b>7</b>	<b>2'092</b>

Source : DGRH, dossiers actifs au 01.07.2023 n'ayant aucune donnée enregistrée concernant la caisse de retraite, hors intervenants occasionnels

## 1.4 Mesures favorables à la prévoyance des femmes

### 1.4.1 Contexte

La Caisse applique déjà plusieurs mesures qui ont des effets favorables sur la prévoyance, et en particulier la prévoyance des femmes :

- Déduction de coordination réduite tenant compte du taux d'activité
- Possibilité de maintenir le salaire/degré d'activité en cas de réduction
- Possibilité de procéder à des rachats en cas de hausse du degré d'activité
- Possibilité de maintenir son affiliation en cas de congé

---

<sup>1</sup> et dont le salaire cotisant ne serait pas inférieur à zéro en raison de la déduction de coordination

## 1.5 Rappel des constats d'études antérieures

### 1.5.1 Différence entre les rentes

La différence entre les rentes des hommes et des femmes est de 40%, en amélioration de 5 points sur 10 ans. Les rentes CPEV sont sensiblement supérieures aux rentes vaudoises en général. Les rentes des femmes sont plus élevées de 34% à la CPEV et de 20% pour les hommes.

### 1.5.2 Temps partiel

Le travail à temps partiel est nettement plus répandu chez les femmes que chez les hommes.

En 2020, l'enquête suisse sur la population active indique que :

- 40,9% des femmes actives et 81,7% des hommes actifs exercent une activité à plein temps (90-100%) ;
- 35,5% des femmes actives et 11,8% des hommes actifs exercent une activité entre 50 et 89% ;
- 23,6% des femmes actives et 6,5% des hommes actifs exercent une activité inférieure à 50%.

La proportion de personnes actives occupées à temps partiel ne cesse de progresser au cours des années :

- En 1991, la moitié des femmes actives exerçaient une activité à plein temps, alors que ce taux était de 92,2% pour les hommes actifs.
- En 2005, 43,5% des femmes actives et 89% des hommes actifs exerçaient encore une activité à plein temps.

Au niveau de l'AVS, le temps partiel a pour conséquence que les revenus inscrits au compte individuel sont moins élevés. Le revenu moyen déterminant pour le calcul de la rente est donc également moins élevé, ce qui a des conséquences sur le niveau de la rente calculée avant l'application du principe du splitting. Le principe du splitting dans l'AVS permet, pour les personnes mariées, de corriger le calcul de la rente, chaque conjoint ayant droit à la moitié des revenus de son conjoint. Le temps partiel accompli dans le cadre d'une relation de mariage est donc traité différemment qu'en cas d'union libre et du temps partiel d'une personne célibataire. Le principe du splitting atténue les effets d'une activité à temps partiel pour les personnes mariées, dont l'un des conjoints a réduit son taux d'activité.

La LPP ne tient compte du temps partiel ni pour déterminer le seuil d'assujettissement, ni pour calculer le salaire coordonné. Une personne active à temps partiel pourrait dès lors ne pas être soumise à l'assurance obligatoire. Une personne exerçant plusieurs activités à temps partiel pourrait, si l'ensemble de ses revenus dépasse le seuil d'assujettissement, s'assurer à titre facultatif pour la prévoyance professionnelle.

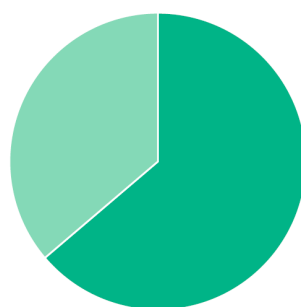
En cas de réduction du taux d'activité, il est possible de maintenir facultativement l'ancien salaire assuré de manière temporaire en payant les cotisations afférentes à la part maintenue. La CPEV tient compte du temps partiel pour déterminer le salaire cotisant mais pas pour déterminer le seuil d'assujettissement.

## 1.6 Statistique des mises en pension

Période observée : 2014 – 2020

**5'555 nouveaux pensionnés**

**Collectif 2**  
2'012 Pensionnés (36%)  
1'509 Femmes (75%)  
503 Hommes (25%)



**Collectif 1**  
3'543 Pensionnés (64%)  
1'843 Femmes (52%)  
1'700 Hommes (48%)

Source : CPEV / Retraites Populaires

- 397 départs à la retraite avec versement uniquement en capital (254 femmes et 143 hommes)
- 985 assurés ont touché une prestation mixte, rente et capital (502 femmes et 483 hommes)
- 4'173 assurés ont opté pour la rente (2'596 femmes et 1'577 hommes)

### 1.6.1 Comparatifs des rentes

	Femmes	Hommes
Nombre de bénéficiaires	2 596	1 577
Âge de départ à la retraite	62 ans et 4 mois	62 ans et 7 mois
Rente moyenne	CHF 29 993.19	CHF 49 828.66
Durée d'assurance moyenne	27 ans et 6 mois	30 ans et 2 mois
Degré moyen d'assurance	75,61%	92,28%
Salaire AVS	CHF 84 138.02	CHF 122 302.59

### 1.6.2 Quelques chiffres concernant la retraite des femmes :

- 87% des femmes ont pris une retraite sans compter 38 années d'assurance
- 4% des femmes ont pris une retraite avec 38 années d'assurance
- 9% des femmes ont pris une retraite avec plus de 38 années d'assurance
- 32% des femmes auraient accompli 38 années d'assurance avant l'âge de 65 ans
- Âge d'affiliation moyen : 41 ans (assurées actives : 31 ans et 11 mois)
- Âge d'entrée théorique moyen : 36 ans et 5 mois (assurées actives 29 ans et 10 mois)

### 1.6.3 Quelques chiffres concernant la retraite des hommes

- 86% des hommes ont pris une retraite sans compter 38 années d'assurance
- 6% des hommes ont pris une retraite avec 38 années d'assurance
- 8% des hommes ont pris une retraite avec plus de 38 années d'assurance
- 42% des hommes auraient accompli 38 années d'assurance avant l'âge de 65 ans
- Âge d'affiliation moyen : 37 ans, 7 mois (assurés actifs : 33 ans et 1 mois)
- Âge d'entrée théorique moyen : 33 ans et 9 mois (assurés actifs 30 ans et 11 mois)

### 1.6.4 Comparaison - Statistique des nouvelles rentes 2022 en Suisse (OFS, 24.11.2023)<sup>1</sup>

Parmi les nouvelles prestations versées en 2022, la rente vieillesse médiane de la prévoyance professionnelle s'élevait à 1217 francs par mois pour les femmes et à 2077 francs par mois pour les hommes. Cela signifie que 50% des rentes versées étaient supérieures à ce montant et 50% inférieures. En ce qui concerne les versements en capital des caisses de pensions et des prestations de libre passage, le montant médian avoisinait 153 564 francs pour les hommes et 65 622 francs pour les femmes.

Les écarts importants entre les prestations perçues par les hommes et les femmes peuvent s'expliquer notamment par les différences de parcours professionnels entre les deux sexes. Les femmes connaissent plus fréquemment des interruptions de travail et des emplois à temps partiel, en premier lieu pour des raisons familiales. De plus, l'écart salarial entre hommes et femmes se traduit directement par un écart dans les prestations de la prévoyance professionnelle. Le travail domestique et familial, qui est plus souvent effectué par les femmes, n'est pas rémunéré et ne se répercute pas sur les prestations de la prévoyance vieillesse.

En 2022, parmi la population résidante permanente au 31 décembre, près de la moitié des bénéficiaires de nouvelles prestations des caisses de pensions ont touché seulement une rente (44%). Près de 37% ont perçu uniquement un capital. Les 19% restants ont touché une combinaison de rente et de capital au cours de cette même année 2022.

Parmi les personnes qui ont perçu leur prestation en rente uniquement, nous observons un écart entre les femmes et les hommes. Le montant médian perçu par ces dernières était près de 40% inférieur à celui touché par les hommes (respectivement 1260 francs et 2205 francs). L'écart entre les sexes pour les personnes ayant perçu leur prestation sous forme de combinaison (rente et capital) est également important. Le montant médian de la rente perçue par les hommes était de 2035 francs et de 1192 francs par les femmes.

<sup>1</sup> La statistique des nouvelles rentes (NRS) est une enquête exhaustive. Les données proviennent de sources administratives : registre des rentes de la Centrale de compensation (CdC), déclarations fiscales des institutions de prévoyance et des sociétés d'assurance à l'Administration fédérale des contributions (AFC).

## **2. ETAT DES LIEUX**

En 2021, la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) a participé à un groupe de travail, constitué à l'initiative de la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), dont l'objectif était de mener des réflexions permettant de réduire les différences de rentes de prévoyance professionnelle entre les femmes et les hommes.

### **2.1 Constats**

Les travaux du groupe de travail ont relevé les constats suivants concernant la CPEV :

- L'âge d'affiliation moyen et l'âge d'entrée théorique moyen ne diffèrent pas sensiblement entre hommes et femmes ;
- La proportion des femmes exerçant une activité à temps partiel est nettement plus élevée ;
- L'analyse de l'effectif des personnes assurées montre que les femmes ont en moyenne une durée d'assurance plus élevée que les hommes et donc moins de lacune en termes d'années d'assurance ;
- En revanche, l'analyse des départs à la retraite intervenus entre 2014 et 2020 mène au constat inverse, à savoir que les lacunes en termes d'années d'assurance sont plus importantes chez les femmes que chez les hommes. En outre, il y a un écart de 18% entre le degré d'assurance moyen des hommes (92,28%) et celui des femmes (75,61%) ;
- Les règles appliquées par la Caisse sont favorables aux activités à temps partiel et aux bas revenus mais un potentiel d'adaptation existe.

### **2.2 Mesures identifiées**

Les principales mesures identifiées par le groupe de travail et la CPEV en 2021 en vue de réduire les différences de rentes étaient les suivantes :

- Prévoir un plan de prévoyance spécifique pour les personnes dont le salaire n'atteint pas le seuil d'assujettissement avec financement intégralement à la charge de l'employeur ;
- Adapter les facteurs d'anticipation et d'ajournement en prévoyant un traitement différencié pour les hommes et les femmes ;
- Adapter la déduction de coordination afin d'augmenter, en particulier pour les classes de salaire les moins élevées, la part du salaire AVS assurée à la Caisse.

Plusieurs causes, parfois cumulatives, peuvent conduire à un écart entre les rentes des femmes et celles des hommes dans la prévoyance professionnelle. Les principales causes sont une interruption passagère ou durable de l'activité professionnelle, l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel, l'exercice d'une activité professionnelle moins qualifiée et donc moins rémunérée ainsi que les inégalités salariales.



### **3. MESURES APPLIQUÉES PAR LA CPEV**

La Caisse applique déjà de nombreuses mesures qui ont des effets favorables pour palier en tout ou partie certaines conséquences des causes susmentionnées.

#### **3.1 Interruption passagère ou durable de l'activité professionnelle**

La Caisse permet à une personne qui bénéficie d'un congé non payé de rester assurée sur la base de son ancien salaire cotisant et de son ancien degré d'assurance. De plus, une personne nouvellement affiliée à la Caisse, notamment après une interruption de l'activité professionnelle, a la possibilité de compenser les années d'assurance manquantes par des versements volontaires, y compris par mensualités.

#### **3.2 Exercice d'une activité à temps partiel**

Lorsqu'une personne exerce une activité à temps très partiel, il est possible qu'elle ne réalise pas un revenu atteignant le seuil d'assujettissement à l'assurance obligatoire. Selon l'échelle des salaires 2023, le degré d'activité minimal devant être exercé pour atteindre le seuil d'assujettissement est compris entre 13% pour la classe 18 et 42% pour les classes 1 à 3 (échelon zéro).

La Caisse permet aux personnes qui ne sont pas assurées obligatoirement de s'assurer à titre facultatif si leur contrat est conclu pour plus de trois mois et qu'elles n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite. Une autre option serait d'abaisser le seuil d'assujettissement à l'assurance obligatoire. Les analyses réalisées avec le concours de la DGRH démontrent que l'effectif des personnes qui n'atteignent pas le seuil d'assujettissement comprend une forte proportion de femmes.

Lorsqu'une personne exerce plusieurs activités à temps partiel pour le compte de l'administration cantonale vaudoise, les différentes activités sont cumulées. En revanche, il n'y a pas de cumul possible lorsque les activités sont exercées pour le compte d'employeurs distincts.

Le régime de prévoyance appliqué par la Caisse est bien adapté pour les personnes qui ont une activité régulière. Lorsque l'activité est irrégulière, avec des variations de taux d'activité et/ou des interruptions, voire que temporaire, la gestion opérationnelle de la prévoyance est nettement plus complexe et fastidieuse. Dans ce cas, la mise en place d'un régime de prévoyance distinct, plus approprié, avec des modalités de financement spécifiques, pourrait être une alternative.

Lorsqu'une personne travaillant à temps partiel est assurée à la Caisse, son salaire assuré est déterminé en tenant compte de son degré d'activité. La Caisse applique une déduction de coordination qui est pondérée par le degré d'activité. Cela permet de garantir que le rapport entre le salaire AVS et le salaire assuré à la Caisse est identique, à classe de salaire et échelon identiques, quel que soit le degré d'activité. De plus, la déduction de coordination appliquée par la Caisse est nettement plus favorable que le régime prévu par la législation fédérale.

La déduction de coordination appliquée par la Caisse ne pénalise donc pas les personnes travaillant à temps partiel, contrairement au régime prévu par la législation fédérale. Cela étant, quel que soit les mesures mises en place, l'exercice d'une activité à temps partiel conduira toujours à des rentes plus faibles en valeur nominale mais pas nécessairement en valeur relative.

Lorsqu'une personne assurée réduit son degré d'activité, la Caisse lui permet de rester assurée sur la base de son ancien degré d'activité, ce qui évite une péjoration des prestations assurées. A l'inverse, lorsque la personne assurée augmente son degré d'activité, elle a la possibilité de combler les degrés d'activité manquants pour les années antérieures.

#### **3.3 Exercice d'une activité moins bien rémunérée**

Il ressort de la comparaison des niveaux de rémunération entre hommes et femmes, que le salaire moyen, pour une activité exercée à temps plein, est relativement identique jusqu'à l'âge de 34 ans. A partir de l'âge de 35 ans, le salaire moyen des hommes augmente plus fortement que celui des femmes. Au cours des douze années qui précèdent la retraite, l'écart entre la moyenne des salaires des femmes et celle des hommes s'élève en moyenne à 16%. Cette différence s'explique par plusieurs facteurs, en particulier la sous-représentation des femmes dans les postes à responsabilité et donc à rémunération plus élevée.

Actuellement, la part du salaire AVS qui est assurée à la Caisse augmente progressivement en fonction de la classe de salaire. Alors que le salaire cotisant représente entre 64% et 70% du salaire AVS pour la classe 1, il est compris entre 85% et 90% pour la classe de salaire 18. Ce système permet une bonne coordination avec les prestations versées par le 1er pilier, lesquelles sont proportionnellement plus élevées pour les bas revenus.

Une adaptation de la déduction de coordination de la Caisse pourrait néanmoins être envisagée pour améliorer la situation des bas revenus. En accroissant la part du salaire AVS assuré pour les bas revenus, dans les limites du principe d'adéquation, voire en appliquant une déduction de coordination en pourcentage du salaire, identique pour toutes les classes de salaire, le niveau des prestations assurées pour les personnes des classes de salaire inférieures pourrait être amélioré. Cela permettrait d'atténuer les écarts entre les rentes des femmes et les rentes des hommes. Il en résulterait toutefois une augmentation des charges salariales de l'employeur et une diminution du revenu net des personnes concernées. En outre, le degré de couverture de la Caisse en serait impacté négativement au moment du changement de régime.

### **3.4 Autres mesures susceptibles de réduire les différences de rentes**

Il existe d'autres mesures qui pourraient être mises en place par la CPEV et qui pourraient potentiellement réduire les différences de rentes à la retraite.

- Abaissement de l'âge d'entrée dans le plan de prévoyance : L'affiliation au plan de prévoyance intervient au plus tôt à l'âge de 24 ans pour les personnes assurées dans le collectif 1, respectivement à l'âge de 22 ans pour les personnes assurées dans le collectif 2. Les personnes qui n'ont pas encore atteint ces âges mais dont le salaire dépasse le seuil d'assujettissement sont assurées dans le plan risques. Les femmes représentent plus de 60% de l'effectif des personnes assurées dans le plan risques. Un abaissement de l'âge d'entrée dans le plan de prévoyance pour tous dès l'âge de 22 ans, ou plus tôt, permettrait d'améliorer, à terme, les rentes versées.
- Remplacement du régime de l'âge minimum par un âge pivot : L'analyse des départs à la retraite 2014-2022 indique que les femmes ont des lacunes en termes de durée de prévoyance plus importantes que les hommes. Une proportion plus faible de femmes que d'hommes bénéficie des avantages du système de l'âge minimum. Ce constat sera encore plus marqué si la durée d'assurance nécessaire pour atteindre l'objectif de prestations augmente. Une proportion plus élevée de femmes a des lacunes de prévoyance en termes de durée après l'âge terme et après l'âge de référence de la retraite. La majoration des prestations perçues en cas de départ après l'âge pivot serait par conséquent de nature à privilégier une proportion plus élevée de femmes.
- Abaissement de l'âge pivot pour le collectif 2 : L'effectif des personnes assurées dans le collectif 2 comprend plus de 75% de femmes. L'abaissement de l'âge pivot pour le collectif 2 aurait un effet significatif sur les prestations assurées, notamment pour les femmes qui présentent plus de lacunes en termes de durée d'assurance. Leurs prestations seraient moins réduites en cas d'anticipation, respectivement majorées de manière plus importante en cas de prolongation de leur activité professionnelle au-delà de l'âge pivot.

#### 4. CONCLUSION

Un écart entre les rentes des femmes et des hommes peut être constaté. Sur la période 2014 à 2020 il s'élève à 40%. L'écart est moins important sur les rentes AVS grâce à des instruments particuliers (splitting).

Principales causes :

- Interruptions passagères ou durables de l'activité professionnelle ;
- Exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles à temps partiel ;
- Exercice d'une activité professionnelle moins bien rémunérée.

Autres causes :

- Inégalités salariales, surreprésentation féminine dans certaines fonctions.

Les écarts constatés au niveau des rentes de la CPEV sont comparables aux différences affichées par les autres caisses de pension suisses, voire légèrement inférieurs. La problématique, connue, n'est pas propre ou spécifique aux rentiers et rentières assurés auprès de la CPEV.

Le Conseil d'Etat tient ici à rappeler que le Conseil d'administration de la CPEV a la responsabilité de maintenir l'équilibre financier de la Caisse. Pour accomplir cette mission, il peut agir uniquement sur les prestations. Concrètement, cela signifie que, si nécessaire, le Conseil d'administration peut modifier la durée d'assurance, l'âge terme et le niveau des prestations. Avant de mettre en œuvre de telles mesures, le Conseil d'administration consulte le Conseil d'Etat et l'Assemblée des délégués des assurés.

Le financement de la CPEV est fixé dans la Loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (LCP). Les adaptations en la matière (notamment le niveau des cotisations) sont du ressort du Conseil d'Etat et du Grand Conseil vaudois.

Dès lors que les prestations sont du ressort de la CPEV et non du Conseil d'Etat, la Caisse travaille à des pistes d'amélioration, en contact et en dialogue étroit tant avec la DGRH qu'avec les syndicats. Diverses mesures ont été présentées ci-avant. Certaines sont déjà en vigueur, d'autres font partie des réflexions en cours.

Des travaux importants auront lieu en 2024, en lien avec le plan de prévoyance 2025. Le Conseil d'Etat ne peut en l'état présumer des résultats qui en ressortiront, une variable non négligeable étant la volatilité des marchés financiers qui influe passablement sur les résultats de la Caisse.

Le Conseil d'administration devra se déterminer, au plus tard en juillet 2024, sur le plan de financement déposé auprès de l'Autorité de surveillance en 2022, ainsi que sur le plan de prévoyance qui l'accompagnait et dont l'entrée en vigueur est prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2025. La question d'une adaptation du financement et/ou des mesures touchant le plan de prévoyance reste pour l'heure ouverte. Cela signifie que le plan de prévoyance 2025, tel qu'il est envisagé actuellement, pourrait encore être modifié avant d'entrer en vigueur.

Ainsi adopté, en séance du Conseil d'Etat, à Lausanne, le 20 décembre 2023.

La présidente :

Le chancelier a.i. :

*C. Luisier Brodard*

*F. Vodoz*