

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

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)

1. PREAMBULE

La Commission thématique des affaires sociales s'est réunie le lundi 22 avril 2024, Salle du Bicentenaire, Place du Château 6, à Lausanne. Sous la présidence de Monsieur le Député Felix Stürner, elle était composée de Mesdames les Députées Claire Attinger Doepper, Circé Barbezat-Fuchs, Laurence Bassin, Carine Carvalho, Isabelle Freymond, Monique Hofstetter, Joëlle Minacci, Anna Perret, Anne-Lise Rime ; ainsi que de Messieurs les Députés Jean-Rémy Chevalley, Florian Despond, Denis Dumartheray, Sébastien Kessler et Cédric Weissert.

Ont également participé à cette séance Madame la Conseillère d'Etat Isabelle Moret, Cheffe du Département de l'économie, de l'innovation, de l'emploi et du patrimoine (DEIEP) ; Monsieur Yves Froidevaux, Président de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV) ; Monsieur Philippe Richard, Secrétaire général adjoint au DEIEP.

Monsieur Florian Ducommun, Secrétaire de la Commission, a rédigé les notes de séance et en est vivement remercié.

2. POSITION DU POSTULANT

Prenant la parole en vue de rapporter le point de vue du postulant qui n'est plus membre du Grand Conseil, sa remplaçante observe en préambule que huit années séparent le dépôt du postulat de M. Jean-Michel Dolivo (16_POS_187) de la présente séance de commission. Autre constat, la lecture du rapport du Conseil d'Etat révèle que la différence entre les rentes des hommes et celles des femmes se monte à 40%, ce qui constitue un chiffre passablement élevé.

Par ailleurs, le rapport mentionne à plusieurs reprises que les femmes recourent davantage au temps partiel, la commissaire se demande dès lors si celui-ci est réellement choisi ou si l'Etat ne propose pas d'autres options que des temps partiels dans certaines branches, notamment féminines, ce qui pose également quelques questions en termes de possibilités d'emploi.

De ce fait, elle s'interroge sur la manière d'informer les employé·e·s sur certains de leurs droits, pour justement réguler ces différences de rentes et si la réforme de la prévoyance professionnelle (Réforme LPP) – dont la votation populaire est prévue en septembre 2024 – permettra, ou non, de réduire cet écart entre les prestations perçues par les hommes et les femmes.

3. POSITION DU CONSEIL D'ETAT

Indiquant en préambule que les aspects techniques du présent rapport ont été rédigés par la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV – ci-après Caisse), et ce en étroite collaboration avec son département, la Cheffe du

DEIEP souhaite rappeler que la gérance de la Caisse est confiée à Retraites Populaires et que toute réforme de la Caisse relève, en premier lieu, des impulsions données par son Conseil d'administration. En réponse à l'interrogation de la commissaire, elle observe qu'il n'y a évidemment aucune volonté du Conseil d'Etat de cantonner les femmes à du temps partiel étant donné que les annonces sont rédigées de manière ouverte aux femmes et aux hommes, et ce avec des possibilités de prendre du temps partiel.

A cela le Président de la Caisse ajoute que l'institution de prévoyance a déjà mis en place un certain nombre de mesures en faveur de l'égalité qui ne sont pas prévues de base par la prévoyance professionnelle (LPP), notamment la prise en compte du taux d'activité dans le calcul de la déduction de coordination. Tel qu'indiqué sur le site web de la CPEV¹ :

« C'est un montant qui est déduit du salaire brut pour obtenir le salaire cotisant. Il permet de coordonner les prestations de la caisse de pensions avec celles de l'AVS. La déduction de coordination est fixée dans le plan de prévoyance de la CPEV et se calcule de la manière suivante : la moitié de la rente AVS maximale complète (qui est de CHF 29'400 dès 2023, donc CHF 14'700) + 8,5% du salaire annuel brut.

A la CPEV, la déduction de coordination est de CHF 25'725 au maximum. En cas d'activité à temps partiel, elle est réduite en proportion du degré d'activité. »

Dans le cas où une personne baisse son taux d'activité, elle reçoit systématiquement un courrier lui indiquant qu'elle peut toutefois rester à l'ancien salaire cotisant, en revanche entièrement à sa charge. Aussi, les personnes qui seraient en-dessous du seuil d'affiliation ont la possibilité de demander d'être soumis à la Caisse.

Passablement de mesures ont donc été mises en place en faveur de l'égalité, même s'il convient de rappeler que le deuxième pilier se base sur les cotisations qui ont été versées et constitue finalement le reflet d'une carrière professionnelle – par exemple interruption dans la trajectoire professionnelle ou encore diminution du taux d'activité. En matière de solidarité, les outils ne sont évidemment pas les mêmes que pour le premier pilier étant donné que ce dernier prend en compte d'autres éléments.

Enfin, il est précisé que les travaux menés par la Caisse, ainsi que les comparaisons qui ont été effectuées, ont été très utiles dans les actuelles réflexions qui concernent le nouveau plan de prévoyance 2027, qui devrait être présenté d'ici à l'automne 2024, et dont certains éléments en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes devraient ainsi être pris en compte

La Conseillère d'Etat enchérit en indiquant que plusieurs études menées dans toute la Suisse démontrent que, au niveau de la rente du deuxième pilier, la différence entre les femmes et les hommes est de l'ordre de 60%. Ce pourcentage s'explique en grande partie par les différences salariales puisque les femmes qui ne travaillent pas à 100% ont des salaires plus bas, ce qui a pour conséquence que l'impact de la déduction de coordination est beaucoup plus important. Ainsi, elles ne cotisent pas suffisamment et se retrouvent par conséquent à l'âge de la retraite avec une rente beaucoup plus faible. Il est donc vrai qu'en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les questions relatives à la conciliation entre vie professionnelle et familiale, ou encore d'égalité au sein du couple ; voire salariale dans le cadre de l'activité professionnelle, sont des éléments qui ont souvent un impact extrêmement négatif pour les femmes.

Le Président de la Caisse souligne que de nombreux couples optent pour des retraits sur la caisse de la femme – par exemple en vue d'acheter un bien immobilier – et pour des rachats sur la caisse de l'homme, ce qui n'est pas forcément une bonne idée. Le Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes (BEFH) organise des soirées d'information spécifiquement dédiées aux femmes, afin de les rendre attentives aux choix effectués durant leur vie professionnelle et familiale, ce pour éviter de creuser encore l'inégalité qui existe souvent déjà de base en ce qui concerne le taux d'activité moyen des femmes par rapport au taux d'activité moyen des hommes.

4. DISCUSSION GENERALE

Une première commissaire remercie le Conseil d'Etat pour sa réponse, très technique, qui arrive à un moment clé du calendrier. Aussi, elle confirme que l'effet sur l'inégalité des retraites se produit déjà durant le parcours professionnel et qu'il n'y a que peu de marge de manœuvre au niveau de la technique de prévoyance pour régler ce problème. A cet égard, elle salue les mesures qui visent à tenir compte du taux d'activité des femmes

¹ [Infos pratiques > Lexique](#), site web de la CPEV

et de la déduction de coordination. Néanmoins, le rapport présente le potentiel remplacement du régime de l'âge minimum par un âge pivot (*cf. page 10, point 3.4*), donc un allongement du temps de cotisation comme étant une mesure pour l'égalité. En outre, les personnes assurées dans le collectif 2, dont 75% de femmes, cotiseraient davantage étant donné que l'âge d'entrée est de 22 ans pour celui-ci contre 24 ans pour le collectif 1. Par conséquent, la commissaire est quelque peu interloquée par cette partie de la réponse du Conseil d'Etat car il ne s'agit pas véritablement de mesures allant dans le sens de plus d'égalité entre les femmes et les hommes.

A ce titre, la représentante du Gouvernement souhaite rappeler que le rapport se veut factuel et porte sur les activités actuelles la Caisse. Des discussions sont en cours au sein du Conseil d'administration et aucune décision n'a été prise pour l'instant, elles ne font donc pas l'objet de ce rapport.

En complément, le Président de la Caisse observe que les personnes peuvent de moins en moins partir réellement à la retraite à l'âge minimum puisqu'environ 85% d'entre elles, dont essentiellement des femmes, n'ont pas de réels avantages à long terme. Une des solutions consisterait par conséquent à offrir de véritables avantages au collectif 2 que n'aurait pas le collectif 1.

Remerciant également le Conseil d'Etat pour ce rapport qui dresse un bon état des lieux de la situation et offre également quelques pistes pour réduire les inégalités, une deuxième commissaire considère que ce texte n'est toutefois pas abouti puisque le postulat demandait des propositions permettant de réduire ces différences, lesquelles sont, en l'occurrence, en cours de discussion. Dès lors, elle ne comprend pas pourquoi ce texte arrive maintenant sur la table du Grand Conseil.

La Conseillère d'Etat rétorque que les solutions ne peuvent pas provenir du Gouvernement étant donné que les prestations sont du ressort de la Caisse (*cf. page 11, point 4*) et du Conseil d'administration qui est indépendant.

L'Administration cantonale vaudoise (ACV) étant précisément un Etat employeur, la remplaçante du postulant aurait imaginé que le Conseil d'Etat évoque plusieurs pistes d'améliorations, par exemple sur certains types de contrats, ainsi que sur les salaires, particulièrement pour les secteurs d'activité majoritairement féminins. Prenant comme exemple les conditions de travail des assistant·e·s à l'intégration, elle estime que le Gouvernement a justement une marge de manœuvre pour combler des tendances inégalitaires, notamment en termes d'écart salarial.

En ce qui concerne l'échelle des salaires, de même que le Répertoire des Emplois-types (REM), la Cheffe du DEIEP rappelle que tous deux relèvent de la compétence de la Direction générale des ressources humaines (DGRH) qui fonctionne selon des règles propres. Cependant, elle rejoint la position de sa préopinante puisque le Conseil d'Etat a décidé qu'il devait être à disposition du Conseil d'administration de la Caisse pour répondre à toute question, en l'occurrence par le biais de M. Philippe Richard, Secrétaire général adjoint au DEIEP, et de M^{me} Cécilia Bähni, Cheffe de la DGRH.

Craignant que les membres de la Commission ne s'éloignent du sujet et balaient trop large, un quatrième intervenant souligne à nouveau le fait que seul le Conseil d'administration de la Caisse peut faire des propositions, et non le Conseil d'Etat. Il estime par conséquent que la Commission doit en rester là et acceptera le présent rapport en l'état puisqu'il répond aux questions posées.

5. EXAMEN DU RAPPORT POINT PAR POINT

1. STATISTIQUES

1.1 Effectifs

1.1.1 Evolution des effectifs

La première commissaire regrette que l'ensemble des données contenues dans le rapport n'ait pas fait l'objet d'une publication à l'attention du personnel de l'Etat de Vaud – notamment la différence de 40% entre les rentes des hommes et des femmes, par exemple par le biais d'un *NUMERUS*.

La Conseillère d'Etat observe que le postulat suggérerait à l'Exécutif de mandater *Statistique Vaud* pour effectuer les calculs et non pas de demander une publication dans *NUMERUS*. En outre, le dépôt de cet objet parlementaire a été utile puisqu'il a permis à la Caisse de se plier à l'exercice et de prendre connaissance de ces différents chiffres, ce qui a ainsi pour conséquence que le Conseil d'administration ne peut plus les ignorer.

1.2 Plan risques

1.2.2 Statistiques (situation au 1er janvier 2023)

Estimant que toutes ces statistiques sont extrêmement intéressantes, la deuxième intervenante aurait cependant souhaité obtenir des données sur les classes salariales, car ce sont souvent les femmes qui travaillent dans des classes inférieures et qui sont donc moins couvertes par la CPEV.

En date du 15 mai 2024, le Secrétariat de la Commission a réceptionné un courriel de la part du Secrétaire général adjoint au DEIEP contenant un tableau statistique par classe de salaire avec la répartition entre les femmes et les hommes (limitée à l'ACV). Ce document figure en annexe du présent rapport de commission.

1.3 Seuil d'assujettissement

1.3.1 Contexte

La remplaçante du postulant souhaite savoir si toutes ces informations sont systématiquement communiquées au personnel, par exemple via un courrier ou au moment de l'engagement.

A cela le Président de la Caisse répond que lorsqu'une diminution du taux d'activité est constatée ou demandée par la personne assurée, une lettre proposant le maintien du salaire cotisé lui est adressée, avec délai de **30 jours** pour donner suite à cette proposition. Toutefois, les personnes dont le salaire annuel est inférieur au seuil d'assujettissement ne sont pas annoncées auprès de la CPEV. Dès lors, une information systématique à l'engagement serait une bonne opportunité, afin de prévenir ces personnes, lesquelles pourraient par conséquent demander à être assurées à titre facultatif.

Dans le courrier du Secrétaire général adjoint au DEIEP susmentionné figurent les informations suivantes :

« Concernant les informations transmises aux collaborateurs, la DGRH rappelle et précise ceci :

- Les informations dont disposent les collaborateurs (prestations, conditions d'affiliation) sont mentionnées dans la loi et le règlement sur la CPEV.*
- Il est de la responsabilité de la fonction RH de l'autorité d'engagement dont ils dépendent de communiquer. Il n'existe pas aujourd'hui une forme de communication unifiée proposée de manière standardisée par la DGRH aux fonctions RH des départements, directions et services.*
- La CPEV elle-même communique directement avec l'assuré via notamment son portail (infos pour tous) et via les comptes personnels, pour autant que les collaborateurs s'y connectent. Lors de l'annonce d'une nouvelle personne à assurer par l'employeur, la CPEV envoie une lettre avec un QR Code permettant d'activer son espace personnel. Dès que la personne s'est connectée, elle a accès à sa situation de prévoyance et à la lettre d'affiliation. Si la personne ne réagit pas dans les 15 jours, elle reçoit une nouvelle lettre. Cette lettre est accompagnée de la situation de prévoyance et d'une QR facture permettant de faire le transfert de sa prestation de libre passage.*
- L'ensemble des documents utiles et des directives figure sur le site internet de la CPEV en tout temps. »*

1.4 Mesures favorables à la prévoyance des femmes

1.4.1 Contexte

La deuxième commissaire craint que bon nombre de personnes ne puissent se permettre de faire un rachat d'années d'assurance, alors que leur salaire diminue. Elle se demande donc s'il n'était pas possible de faire en sorte que ces personnes puissent avoir, d'une manière ou d'une autre, accès à une aide financière pour maintenir leur taux d'assurance.

A ce titre, le Président de la Caisse considère qu'une telle question devrait être directement posée à l'employeur et non à la Caisse puisque celle-ci ne peut évidemment pas facturer ses plans de prévoyance moins cher.

Au tour de la Cheffe du DEIEP de souligner le fait que lorsqu'un collaborateur ou une collaboratrice étatique envisage de modifier son contrat, tel que son taux d'activité, le/la responsable des ressources humaines dans l'entité concernée doit rendre cette personne attentive aux différentes conséquences que cela peut impliquer.

1.6 Statistique des mises en pension

Relevant en préambule que ces chiffres et comparatifs sont extrêmement intéressants puisqu'ils permettent de distinguer les parcours des femmes et des hommes, la première intervenante souhaite attirer l'attention sur le fait que ces statistiques montrent clairement des différences significatives et genrées entre le salaire AVS ainsi que le degré moyen d'assurance.

Sur un autre point, la remplaçante du postulant s'interroge sur les écarts entre les femmes et les hommes dans l'âge d'affiliation moyen et l'âge d'entrée théorique moyen, ce à quoi la direction de la Caisse répond qu'elle n'a aucune hypothèse permettant d'expliquer ces différences.

1.6.4 Comparaison - Statistique des nouvelles rentes 2022 en Suisse (OFS, 24.11.2023)

Dans la suite de la discussion, la même intervenante revient sur le constat que « *les femmes connaissent plus fréquemment des interruptions de travail et des emplois à temps partiel, en premier lieu pour des raisons familiales* » et regrette qu'il ne soit pas aussi clairement indiqué dans le rapport le fait que certaines branches professionnelles, majoritairement féminines, sont particulièrement confrontées aux temps partiels imposés.

Le Secrétaire général adjoint au DEIEP précise que cette citation tirée d'un communiqué de presse rédigé par l'Office fédéral de la statistique (OFS)² et qu'elle n'a pas fait l'objet de modifications.

Une cinquième députée indique que le temps partiel est imposé dans certains domaines – tel le social ou encore la santé dans lesquels les femmes sont surreprésentées – du fait qu'il y a de plus en plus de cas de *burn-out*. C'est donc en ce sens que de nombreuses entités se refusent à proposer des emplois à temps plein.

2. ETAT DES LIEUX

2.2 Mesures identifiées

Dans ce chapitre, une sixième intervenante souhaiterait en savoir davantage sur la deuxième mesure identifiée, à savoir : « *Adapter les facteurs d'anticipation et d'ajournement en prévoyant un traitement différencié pour les hommes et les femmes* ».

Prenant à titre d'exemple une personne souhaitant prendre sa retraite à 61 ans sans qu'elle ne compte 38 années d'assurance, le Président de la Caisse note que celle-ci va donc partir deux ans avant l'âge terme qui est fixé à 63 ans. En conséquence, sa rente sera réduite de 6% par année d'anticipation (soit 12% dans ce cas de figure), laquelle est déjà diminuée du fait qu'elle n'a pas atteint le nombre d'années nécessaire pour bénéficier des pleins droits. Selon les derniers calculs effectués notamment par d'autres expert·e·s, il s'avère qu'il serait possible d'abaisser, à l'avenir, ce taux à moins de 6%.

3. MESURES APPLIQUÉES PAR LA CPEV

3.3 Exercice d'une activité moins bien rémunérée

En guise d'introduction, la remplaçante du postulant cite le paragraphe ci-dessous à l'attention de la Commission, en s'interrogeant sur les écarts de pourcentage :

« 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 I, il est compris entre 85% et 90% pour la classe de salaire 18. »

La Cheffe du DEIEP répond que ces différences de pourcentages s'expliquent par le montant de la déduction de coordination proportionnelle au salaire ainsi qu'au taux d'activité. Dès lors, plus le salaire est bas, plus le montant cotisé est réduit en pourcentage.

3.4 Autres mesures susceptibles de réduire les différences de rentes

La première commissaire signale qu'elle n'est pas en mesure de se prononcer pleinement sur les mesures contenues au présent point sans avoir pris connaissance du futur plan de prévoyance de la CPEV. Certes, les femmes seraient incitées à travailler et à cotiser plus longtemps, mais les calculs se feraient sans prendre en considération le parcours professionnel spécifique des femmes qui, pour beaucoup, n'ont pas pu accumuler les années de cotisations pour prétendre à une rente pleine. Elle serait dès lors étonnée que ces mesures puissent favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.

² [Statistique des nouvelles rentes : résultats 2022](#), site web de l'OFS

A la Conseillère d'Etat de rappeler que le rapport a été rédigé en commun avec la Caisse et suppose donc qu'il n'y aurait pas de réticence de la part du Conseil d'administration de la CPEV à voir d'autres pistes explorées.

4. Conclusion

A la lecture du dernier paragraphe, la deuxième députée prend bonne note du fait que 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 1er janvier 2025.* ». Dès lors, elle propose d'intégrer ces futures déterminations au rapport de commission qui sera soumis par la suite au plénum, ce qui est accepté à l'unanimité des membres de la Commission.

6. VOTE DE LA COMMISSION

Acceptation du rapport

La Commission recommande au Grand Conseil d'accepter le rapport du Conseil d'Etat par 11 voix pour, aucune voix contre et 4 abstentions.

Moudon, le 29 novembre 2024.

*Le rapporteur :
(Signé) Felix Stürner*

Annexes :

- Tableau de comparaison des classes salariales entre les femmes et les hommes (25.04.2024)
- Plan de financement 2024, Caisse de pensions de l'Etat de Vaud, pdf, 17 pages (Mai 2024)³

³ [Révision du plan – nouveau plan de financement remis à l'Autorité de surveillance pour approbation](#), site web de la CPEV, 11 juillet 2024

Périmètre

ACV (hors CHUV, hors UNIL, hors HE, hors P10)
Régulier-ère-s (y.c. enseignant-e-s) et auxiliaires mensualisé-e-s

Valeurs

Nombre de dossiers au 25 avril 2024
Proportion par classe salariale
Proportion par H/F

Classe salariale	Periode Date / Sexe								
	25 avril 2024						Total général		
	Femmes			Hommes					
	Nb Dossiers	Proportion (classes)	Proportion (sexe)	Nb Dossiers	Proportion (classes)	Proportion (sexe)	Nb Dossiers	Proportion (classes)	Proportion (sexe)
01	82	0.49%	89.13%	10	0.10%	10.87%	92	0.35%	100.00%
02	11	0.07%	100.00%				11	0.04%	100.00%
03	19	0.11%	67.86%	9	0.09%	32.14%	28	0.11%	100.00%
04	59	0.35%	62.11%	36	0.37%	37.89%	95	0.36%	100.00%
05	412	2.45%	57.22%	308	3.13%	42.78%	720	2.70%	100.00%
06	1'075	6.40%	67.27%	523	5.31%	32.73%	1'598	6.00%	100.00%
07	1'320	7.86%	69.11%	590	5.99%	30.89%	1'910	7.17%	100.00%
08	892	5.31%	53.19%	785	7.98%	46.81%	1'677	6.30%	100.00%
09	5'759	34.29%	82.37%	1'233	12.53%	17.63%	6'992	26.25%	100.00%
10	1'220	7.26%	58.80%	855	8.69%	41.20%	2'075	7.79%	100.00%
11	2'496	14.86%	53.54%	2'166	22.01%	46.46%	4'662	17.50%	100.00%
12	2'195	13.07%	55.40%	1'767	17.95%	44.60%	3'962	14.87%	100.00%
13	988	5.88%	46.49%	1'137	11.55%	53.51%	2'125	7.98%	100.00%
14	118	0.70%	38.69%	187	1.90%	61.31%	305	1.14%	100.00%
15	104	0.62%	39.69%	158	1.61%	60.31%	262	0.98%	100.00%
16	37	0.22%	43.53%	48	0.49%	56.47%	85	0.32%	100.00%
17	4	0.02%	20.00%	16	0.16%	80.00%	20	0.08%	100.00%
18	5	0.03%	25.00%	15	0.15%	75.00%	20	0.08%	100.00%
Total général	16'796	100.00%	63.05%	9'843	100.00%	36.95%	26'639	100.00%	100.00%



Plan de financement 2024

Caisse de pensions de l'Etat de Vaud (CPEV)

Mai 2024

*A l'attention du Conseil d'Administration de la CPEV et de
l'Autorité de Surveillance des fondations et des institutions de
prévoyance de Suisse occidentale (As-So)*

*Préparé par
Aon Suisse SA*

Attestation de l'expert

Le 10 mai 2022, l'Autorité de surveillance des fondations et des institutions de prévoyance de Suisse occidentale (ci-après : As-So) a validé la mise à jour du plan de financement que nous attestions dans notre rapport du 8 avril 2022.

Le plan de financement prévoyait une entrée en vigueur du nouveau plan d'assurance (avec élévation de deux ans de l'âge de la retraite) au 01.01.2025. Lors des travaux réalisés en 2023 et 2024 pour la mise à jour du plan de financement 2024, le Conseil d'administration a pu constater que le changement de plan d'assurance pouvait être plus modéré que cela était initialement prévu.

Le Conseil d'Administration de la CPEV a lancé une discussion avec les partenaires sociaux afin de définir les contours d'un nouveau plan de prévoyance. Afin de pouvoir mener à bien les négociations entre et avec les partenaires sociaux, le Conseil d'Administration a décidé de présenter une mise à jour du plan de financement qui admette le maintien du plan actuel durant deux années supplémentaires.

Ce nouveau report de deux ans est destiné à poursuivre et conclure les discussions / négociations et à faire entrer en vigueur un nouveau plan d'assurance d'ici au 01.01.2026 avec des mesures qui n'entreront toutefois pas en force avant le 01.01.2027.

La présente attestation d'expert répond à la nécessité de montrer qu'un tel report de deux ans supplémentaires est tout à fait réalisable. Elle repose sur les éléments suivants :

- La situation financière au 31.12.2023/01.01.2024 selon les comptes de la CPEV révisés, présentant un taux de couverture conforme au plan de financement initial, soit 68.4 % ;
- Les effectifs de la CPEV au 01.01.2024 ;
- Les hypothèses retenues par le Conseil d'administration aux rangs desquelles figurent notamment :
 - Une évolution moyenne attendue de l'effectif des actifs de +1.5% jusqu'au 31.12.2031 puis de +1.0% du 01.01.2032 au 31.12.2041 et enfin de +0.75% jusqu'au terme de la projection ;
 - Une indexation annuelle des salaires de 1.05% ;
 - Aucune indexation annuelle des rentes en cours ;
 - L'utilisation des bases techniques VZ 2020 (P2022) ;
 - Une augmentation du taux technique pour l'établissement du bilan au cours de la projection.
- Le changement de plan d'assurance consistant en une élévation de deux ans de l'âge auquel les assurés peuvent atteindre les pleins droits, et ce à partir du 01.01.2027. Ce plan de prévoyance (dit : plan As-So) prévoit un taux de rente annuel de 1.5% ;
- Le maintien des barèmes d'achat et de prestations de libre passage jusqu'au 31.12.2026 puis un changement au 01.01.2027 tenant compte de l'élévation de l'âge-terme (augmentation de la durée pour les pleins droits) et d'une baisse du taux technique sous-jacent à ces barèmes ;

Les projections réalisées permettent de constater que :

- Le taux de couverture global et le taux de couverture des actifs sont supérieurs au taux de couverture initiaux durant toute la durée de la projection. La CPEV ne présente pas de situation de découvert ;
- Comme attendu, le taux de couverture au 01.01.2030 n'atteint pas, selon les hypothèses, un niveau de 75%. L'employeur garant y avait été rendu attentif par le Conseil d'administration et il en sera tenu compte lors de la prochaine adaptation du plan de financement ;
- Le taux de couverture global atteint 80.0% au 31.12.2051 et montre que l'objectif légal est atteint.

La projection repose sur un modèle déterministe et la CPEV est naturellement susceptible d'enregistrer des fluctuations dans les résultats annuels qui influenceront l'évolution de sa situation financière. Cela dépendra par exemple de l'évolution réelle des effectifs et des salaires par rapport à celle qui est admise par le biais des hypothèses retenues, mais avant tout de la volatilité inhérente aux placements des capitaux. C'est pourquoi il est nécessaire, dans le cadre du chemin de recapitalisation, de disposer d'une réserve de fluctuation de valeurs (RFV) tout au long de la projection.

Le bilan initial présente une RFV CHF 279.9 mios et cette dernière atteint 10.4% de son objectif.

Le niveau de RFV initial (au 31.12.2023) ne permet pas d'atteindre un niveau de sécurité suffisant et c'est pourquoi la projection doit permettre de reconstituer (en théorie) une RFV qui puisse atteindre au moins 50% de son objectif au 31.12.2051

Sur la base de notre projection, de la Loi du 18 juin 2013 et de la situation financière initiale telle que reproduite dans le présent document, nous pouvons attester que le plan de financement mis à jour et adopté par le Conseil d'administration est conforme aux dispositions légales de l'article 72a LPP. Dans le cadre des hypothèses retenues, il est susceptible d'assurer à moyen et long terme le respect des exigences de la LPP en matière de financement.

Le Conseil d'administration s'accordera avec les partenaires sociaux sur le nouveau plan d'assurance qui déploiera ses effets au plus tard au 01.01.2027 et présentera une nouvelle mise à jour du plan de financement.

Dans le contexte particulier des discussions engagées entre le Conseil d'Administration et les partenaires sociaux pour l'adoption d'un nouveau plan d'assurance, le Conseil d'Administration a choisi de présenter cette mise à jour du plan de financement et reportant l'entrée en vigueur au 01.01.2027 du plan As-So sans y apporter de modifications. Il s'assurera que les modifications qui seront réellement apportées au plan d'assurance permettront d'atteindre le taux de couverture de 80% au 31.12.2051 et s'engage à présenter à l'Autorité de surveillance une nouvelle mise à jour de son plan de financement une fois le plan d'assurance accepté par les partenaires sociaux.

Nous attestons que le report au 01.01.2027 du plan d'assurance As-So (qui prévoit une élévation de l'âge de retraite de deux ans) est réalisable et qu'il permet à la CPEV de présenter au 31.12.2051 un taux de couverture de 80% et une RFV suffisamment dotée.

Nous nous tenons à la disposition du Conseil d'Administration et de l'As-So pour tout complément et remercions le Conseil d'Administration de la confiance témoignée.

Aon Suisse SA, co-contractante

DocuSigned by:

82068EBF14AE479...

L'expert exécutant :
Gilles Guenat

DocuSigned by:

8AA0CECF8657402...

L'expert consultant :
Clément Schmitt

Neuchâtel, le 23 mai 2024

Table des matières

1.	Introduction	1
2.	Point d’ancrage	2
3.	Hypothèses	4
4.	Résultats des projections	6
5.	Commentaires de l’expert	9

Annexes

1. Introduction

1.1 But du présent document

La mise à jour du plan de financement 2024 est rendue nécessaire par le fait que le Conseil d'Administration a reporté à deux reprises l'entrée en vigueur du plan de prévoyance qui prévoyait une augmentation de l'âge de retraite de deux ans.

Pour établir cette quatrième mise à jour de son plan de financement, le Conseil d'administration a agi dans les limites des compétences qui lui sont données par la Loi sur la CPEV. Il a en outre déjà informé tous ses partenaires du fait que l'adaptation du plan de prévoyance prévue au 01.01.2025 est reportée afin que les partenaires sociaux puissent convenir d'un nouveau plan d'assurance d'ici au 01.01.2026.

Les travaux d'étude menés en 2023 et 2024 ont démontré qu'un changement de plan de prévoyance dans une version intermédiaire (et plus modérée que le changement prévoyant l'augmentation de l'âge de la retraite de deux ans) pouvait être imaginé. Il n'a toutefois pas été possible d'obtenir l'approbation des partenaires sociaux et c'est pourquoi ces derniers se sont engagés à mener des discussions avec le Conseil d'Administration pour apporter d'autres changements au plan d'assurance qui auront globalement un effet plus modéré sur le niveau général des prestations offertes par la CPEV.

Le Conseil d'Administration a donc opté pour un report de deux ans supplémentaires du changement de plan qui avait été prévu précédemment pour le 01.01.2019, puis pour le 01.01.2023 et enfin pour le 01.01.2025. En restant sur ce plan d'assurance-là, cela évite en l'occurrence de devoir simuler un nouveau plan d'assurance dès le 01.01.2027 qui ne correspondrait de toute manière pas à celui qui sera finalement adopté.

Le présent document présente donc la mise à jour du plan de financement 2024 et fournit l'attestation d'expert exigée dans ce cadre-là. Il tient compte des éléments suivants :

- La Loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud adopté par le Grand Conseil dans sa séance du 18 juin 2013 ;
- Le règlement des prestations de la CPEV en vigueur au 01.01.2024 ;
- Les décisions du Conseil d'administration et notamment celle de reporter de deux ans la modification du plan de prévoyance et ainsi de laisser le temps aux partenaires sociaux et au Conseil d'administration d'élaborer et d'approuver un nouveau plan d'assurance.
- La situation financière au 31.12.2023 telle que l'organe de révision l'a attestée dans son rapport daté du 28 mars 2024 ;
- La garantie accordée par l'Etat de Vaud régie par l'article 25 de la loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud, adoptée par le Grand Conseil le 18 juin 2013.

2. Point d'ancrage

2.1 Données et paramètres techniques

Les projections nécessaires pour montrer l'évolution du degré de couverture au cours des 28 prochaines années ont comme point de départ les éléments suivants :

Données individuelles de base	Effectif des assurés actifs et des pensionnés avec les données individuelles et les salaires assurés au 1 ^{er} janvier 2024.
Plan d'assurance	Plan d'assurance en vigueur au 01.01.2024 jusqu'au 31.12.2026 puis adaptation résultant de l'élévation de l'âge de la retraite et de la durée nécessaire à l'obtention des pleins droits à compter du 01.01.2027.
Bases techniques VZ 2020 (P2022)	Simulation d'un changement de bases techniques tous les 5 ans, pour la première fois au 31.12.2027.
Taux technique	Pour les bénéficiaires de rentes Taux technique de 2.5%. Pour les actifs Maintien des barèmes calculés au taux technique de 3.25% jusqu'au 31.12.2026 puis adoption de nouveaux barèmes calculés au taux technique de 2.75%. Constitution d'une provision pour diminution du taux technique à 2.5%, afin que le taux technique implicite des actifs soit identique au taux technique des bénéficiaires de rentes. Globalement Le taux technique est de 2.5% pour les actifs et les bénéficiaires de rentes dès le 01.01.2027.
Dispositions compensatoires	Elévation progressive de l'âge de la retraite sur 6 ans, dès 2027.
Dispositions transitoires	Garantie des droits acquis par constitution au besoin d'un capital épargne complémentaire en cas de diminution de la prestation de libre passage.
Pont-AVS	Aucune influence sur la situation de départ.

2.2 Situation financière au 31.12.2023

La situation financière au 31.12.2023 est basée sur les comptes révisés.

Le calcul des engagements repose sur le nouveau règlement pour les passifs de nature actuarielle du 31.12.2022, dûment attesté par l'expert.

Le bilan initial au 31.12.2023/01.01.2024 utilisé comme point d'ancrage dans les simulations correspond à la situation financière globale de la CPEV établie au 31.12.2023.

Le bilan au 31.12.2023 se présente comme suit :

Au 31.12.2023

Fortune de prévoyance	14'796.6
Capitaux de prévoyance des actifs	8'109.4
Provision longévité assurés des actifs	216.1
Provision taux technique des actifs	2'339.4
Engagements totaux des assurés actifs	10'665.0
Capitaux de prévoyance des pensionnés	9'970.9
Provision longévité des pensionnés	69.8
Provision taux technique des pensionnés	517.5
Engagement totaux des pensionnés	10'558.3
Engagements totaux de prévoyance	21'223.2
RFV	279.9
RFV en % objectif	10.4%
Degré de couverture (art. 44 OPP2)	69.72%
<i>Taux de couverture (plan de financement)</i>	<i>68.40%</i>
<i>Part en répartition</i>	<i>6'706.5</i>

En ce qui concerne le point de départ des projections, notons que :

- Le degré de couverture selon l'annexe à l'article 44 OPP2 s'élève à 69.7% ;
- Le taux de couverture global s'élève 68.4% ;
- Le taux de couverture des actifs s'élève à 37.1% ;

Le taux de couverture des assurés actifs est calculé comme suit :

Fortune de prévoyance	14'796.6
./. Engagement totaux des bénéficiaires de rentes	-10'558.3
./. Réserve de fluctuation de valeurs	-279.9
a) Fortune disponible pour les actifs	3'958.4
b) Engagements des actifs	10'665.0
Taux de couverture des actifs (a/b)	37.1%

3. Hypothèses

3.1 Hypothèses retenues

Les projections réalisées pour montrer l'évolution de la situation financière et des taux de couverture sur 28 ans sont basées sur des hypothèses démographiques et financières. Elles sont, pour une bonne partie d'entre elles, reprises de la mise à jour du plan de financement réalisée en 2022.

Notons qu'une bonne partie des hypothèses démographiques, en particulier les affiliations, les caractéristiques des nouveaux assurés, les démissions (fréquences par âge), les passages en retraite (fréquence par âge), proviennent de statistiques établies par la gérante de la CPEV.

Les autres hypothèses financières (en particulier le taux annuel d'indexation des salaires, le taux annuel de rendement des capitaux) ont fait l'objet d'une analyse et ont été adoptées par le Conseil d'administration.

Le taux de rendement attendu a été fixé par le Conseil d'administration et repose sur une analyse détaillée menée avec un consultant en investissement.

Les hypothèses utilisées reprises plus en détail en annexe A suscitent quelques précisions que nous apportons ci-dessous.

3.2 Commentaires relatifs aux hypothèses

3.2.1 Ordre de grandeur

Des projections réalisées sur 28 ans reposent sur des hypothèses qui sont fixées de manière aussi réaliste que possible mais qui n'en demeurent pas moins des hypothèses.

En pratique, la réalité s'écartera forcément des résultats obtenus dans le cadre des simulations, ne serait-ce qu'en raison de la fluctuation au niveau du rendement des capitaux mais aussi des différences qui interviendront inévitablement entre l'évolution réelle des effectifs et de leurs caractéristiques et les hypothèses démographiques prises en considération.

Le Conseil d'administration a veillé notamment à ce que les hypothèses soient fixées de manière cohérente entre elles dans un horizon-temps identique.

3.2.2 Rendement attendu

Les projections tiennent compte d'un taux de rendement moyen uniforme appliqué durant toutes les années (3.5%) quand bien même ce taux est déterminé sur un horizon d'une dizaine d'années. La cohérence à plus long terme est respectée par le choix des autres hypothèses.

Basées sur un rendement annuel moyen, les simulations livrent une évolution régulière du taux de couverture, ce qui ne sera pas le cas en réalité. Il n'est pas tenu compte de la volatilité des résultats sur placement.

C'est une des raisons pour lesquelles le chemin de croissance doit être établi en disposant d'une réserve de fluctuation de valeurs durant la projection.

3.2.3 Taux technique

En notre qualité d'expert de la CPEV, nous avons confirmé au Conseil d'administration que le taux d'intérêt technique adopté dans les projections était conforme aux directives de la Chambre Suisse des Experts en Caisses de Pensions (CSEP) et aux dispositions légales.

Le taux technique de 2.5% est approprié pour l'établissement des bilans successifs établis dans la projection réalisée pour cette mise à jour du plan de financement.

Pour les assurés actifs, les capitaux de prévoyance reposent actuellement sur les barèmes en vigueur et par conséquent sur un taux technique de 3.25% jusqu'au 31.12.2026 et de 2.75% dès le 01.01.2027. Compte tenu de la provision pour abaissement du taux technique employé par la CPEV pour les assurés actifs dès le 01.01.2027, le taux technique sera implicitement de 2.5% pour les assurés actifs, soit le même taux que pour le calcul des capitaux de prévoyance des bénéficiaires de rentes.

3.3 Réserve de fluctuation de valeurs

3.3.1 But et niveau-objectif

Comme pour toutes les institutions de prévoyance, la réserve de fluctuation de valeurs est destinée à compenser la fluctuation de valeur dans les différentes classes d'actifs et, pour une institution de corporation de droit public financée en capitalisation partielle, à lui permettre de suivre le plan de financement avec une plus grande probabilité et par conséquent avec une marge de sécurité nécessaire et suffisante.

Le niveau objectif de la réserve de fluctuation de valeurs de la CPEV a été fixé par le Conseil d'administration à 12.7% de la somme des engagements (à 100%). Ce taux est basé sur la méthode "value at risk" et correspond au niveau de sécurité de 97.5% visé par le Conseil d'administration.

Il est donc important que la CPEV dispose d'une RFV suffisante tout au long de la projection ou que celle-ci soit augmentée progressivement si elle n'atteint pas au début le taux minimum fixé d'entente avec l'expert.

Au 31.12.2023, l'objectif de la réserve de fluctuation de valeurs est de CHF 2'695.3 mios. La RFV dont dispose la CPEV au 31.12.2023 (CHF 279.9 mios) représente donc 10.4% de son objectif. Le CADM a retenu que cette RFV devait atteindre au minimum 50% de son objectif au plus tard après les 28 années de projection.

Dans le cadre de la simulation, et par analogie avec l'approche adoptée en 2022, la RFV est une résultante de l'écart entre le degré de couverture selon article 44 OPP2 (reflet de la situation financière de la CPEV) et le taux de couverture imposé par une croissance linéaire entre le 31.12.2023 et le 31.12.2051.¹

Le résultat graphique en page 7 illustre l'évolution de la RFV en pourcent de son objectif.

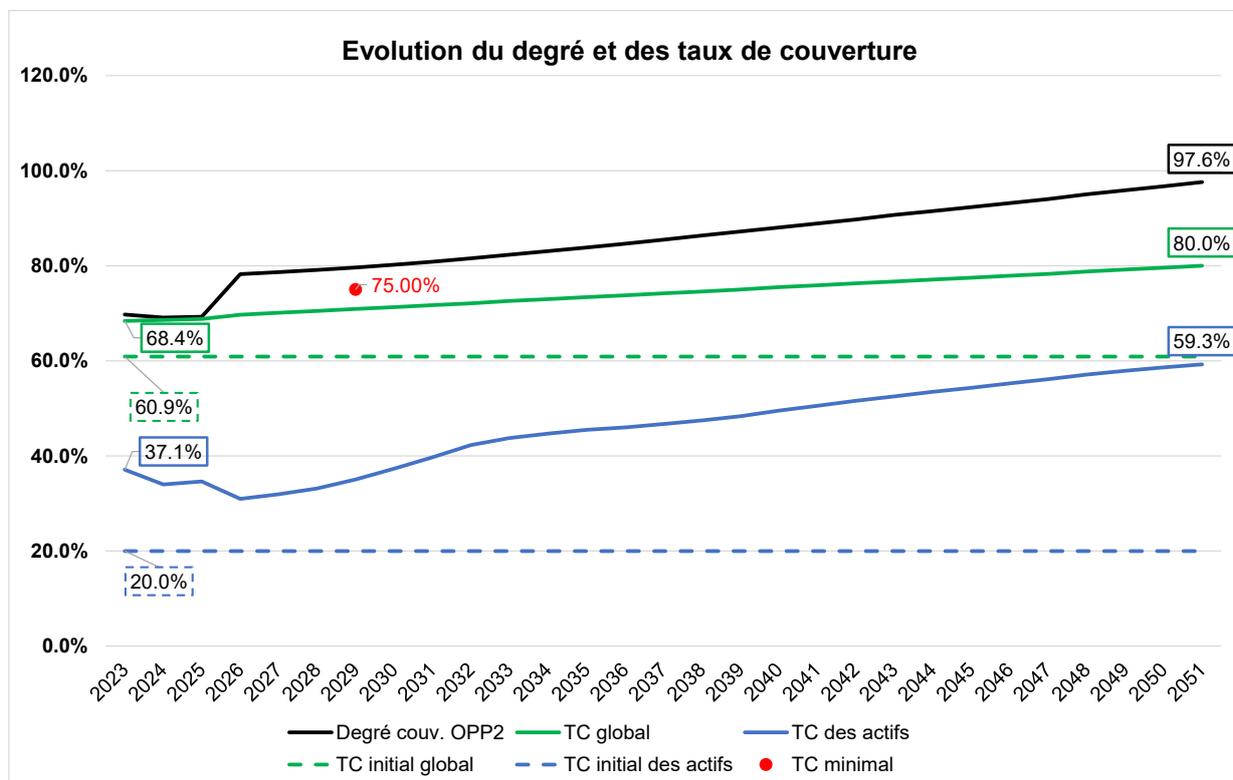
Dans la simulation comme dans la pratique, la RFV découlera donc de la différence en francs entre la fortune disponible et la fortune nécessaire pour atteindre le taux de couverture donné selon le plan de financement.

¹ Note : afin de ne pas faire subir une diminution du taux de couverture à fin 2024 et fin 2025, le taux de couverture de ces deux années-là n'est pas encore linéarisé. Les valeurs sont imposées de sorte que le taux de couverture global augmente par rapport à l'année précédente et qu'il laisse apparaître une faible RFV. La véritable interpolation linéaire est ensuite réalisée entre le 31.12.2026/01.01.2027 et le 31.12.2051/01.01.2052

4. Résultats des projections

4.1 Degré de couverture et taux de couverture

L'évolution du taux de couverture global et du degré de couverture OPP2 se présente comme suit :



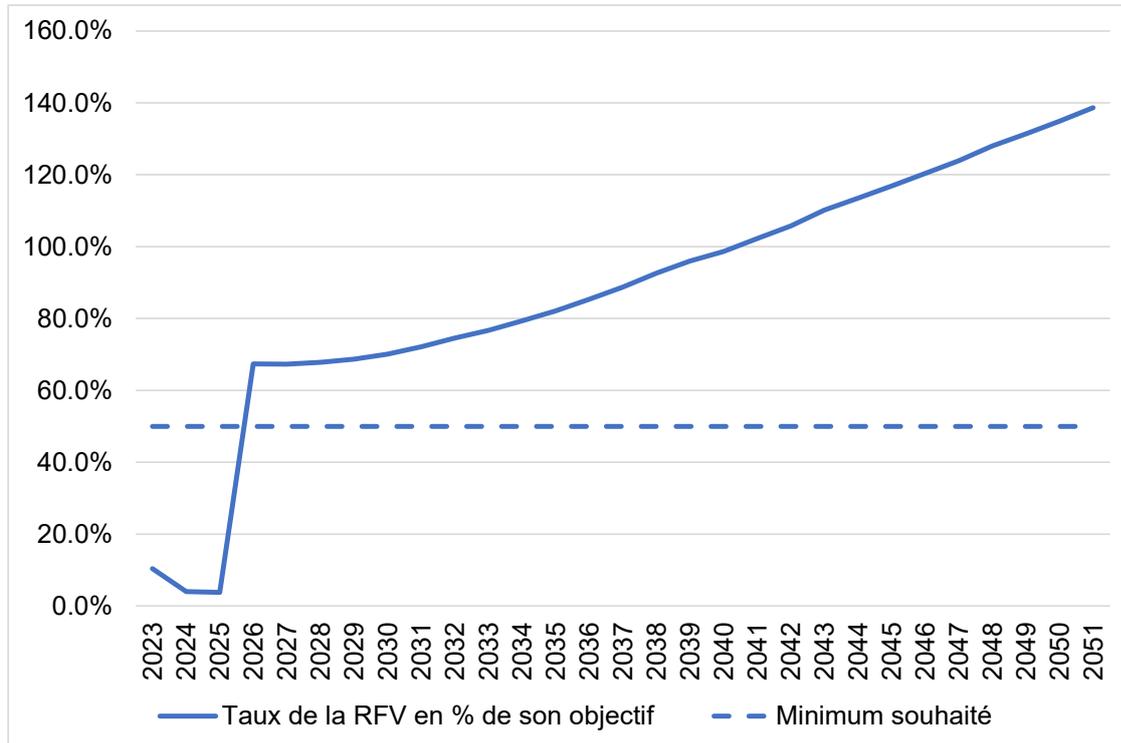
Description des courbes

Ligne pleine verte	Évolution du taux de couverture global
Ligne traitillée verte	Taux de couverture global initial (déterminé au 01.01.2012)
Ligne pleine bleue	Évolution du taux de couverture des assurés actifs.
Ligne traitillée bleue	Taux de couverture initial des actifs (déterminé au 01.01.2012).
Point rouge	Taux de couverture minimal qui doit être atteint par le chemin de recapitalisation.
Ligne noire	Degré de couverture selon article 44 OPP2

Le taux de couverture globale et le taux de couverture des assurés actifs sont déterminés en ne tenant compte d'aucun « excédent » de fortune par rapport au plan de financement visé.

4.2 Evolution de la RFV

La RFV exprimée en pourcent de son objectif évolue comme suit :



Ce graphique montre que le taux de la RFV est faible au 31.12.2023 et qu'il a encore tendance à diminuer au cours des deux premières années de simulation. Dès le changement de plan d'assurance au 31.12.2026/01.01.2027, la RFV ne cesse de croître et excède même (largement) son objectif.

4.3 Premières constatations au sujet des résultats

4.3.1 Atteinte du degré de couverture global de 80 % à fin 2051

En appliquant le changement de plan prévu lors de la mise à jour du plan de financement (élévation de l'âge de retraite de deux ans) et compte tenu des nouvelles hypothèses retenues, la projection montre qu'en partant d'un taux de couverture de 68.4 % (ligne verte pleine) au 01.01.2024, le taux de couverture peut atteindre le taux de 80% imposé à fin 2051, respectant ainsi l'exigence de base de la Loi fédérale. Le degré de couverture atteint 97.6% et démontre que le taux de couverture peut effectivement être atteint puisqu'il apparaît une certaine marge sur le montant de la RFV lui permettant de jouer son rôle.

Rappelons que la croissance du taux de couverture a été préalablement fixée (croissance linéaire) et qu'ainsi la RFV dépasse largement le taux minimum de 50% de son objectif dès le 31.12.2026/01.01.2027, ce que démontre le graphique sous 4.2.

4.3.2 Évolution du taux de couverture des assurés actifs

Contrairement au taux de couverture global, le taux de couverture des assurés actifs n'est pas linéarisé entre le 31.12.2023 et le 31.12.2051. Il résulte de l'évolution théorique de la situation financière et de la répartition des engagements entre les assurés actifs et les bénéficiaires de rentes.

Nous observons qu'en raison du changement de plan au 01.01.2027, le taux de couverture des assurés actifs subit d'abord une légère diminution (suite à l'augmentation des prestations de libre passage consécutive à l'adaptation des barèmes réglementaires) pour ensuite croître jusqu'à atteindre un taux de 59.3%.

Si ce taux est repris dans les graphiques ci-dessus, force est de reconnaître que son évolution a une importance moindre et que la priorité doit incontestablement être mise sur l'évolution du taux de couverture global et sur l'obtention, à fin 2051, d'un taux de couverture de 80%.

4.3.3 Taux de couverture inférieur à 75% en 2030

Comme c'était déjà le cas dans le cadre du plan de financement "initial" de 2013 puis lors des trois mises à jour qui ont suivi (rapports d'octobre 2017, de mars 2018 et d'avril 2022), le taux de couverture au 01.01.2030 n'atteint pas le palier de 75% imposé par la LPP. Cela découle de la linéarisation adoptée.

Il s'agira donc de traiter ce point lors de la prochaine mise à jour du plan de financement, lorsque la CPEV tiendra compte, dans la simulation, du changement de plan d'assurance qui sera décidé prochainement avec le concours des partenaires sociaux.

5. Commentaires de l'expert

Nos constatations sont basées sur les éléments suivants :

- La Loi sur la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud et le décret correspondant adoptés par le Grand Conseil dans sa séance du 18 juin 2013 ;
- Le règlement des prestations de la CPEV en vigueur au 01.01.2024 ;
- L'adaptation du taux de rente annuel (baisse à 1.5%) et l'élévation de l'âge de la retraite de 2 ans pour atteindre les pleins droits à partir du 01.01.2027 (changement de plan) ;
- Le passage aux dernières bases techniques parues VZ 2020 (P2022) et le règlement pour les passifs de nature actuarielle entré en vigueur au 31.12.2022 ;
- Les taux de couverture initiaux de 60.9 % pour le taux global et de 20.0 % pour le taux des actifs et les taux de couverture au 01.01.2024 de 68.4%, respectivement de 37.1% ;
- La réserve de fluctuation de valeurs disponible de CHF 279.9 mios au 31.12.2023 ;
- Les hypothèses "principales" validées par le Conseil d'administration portant notamment sur :
 - Un taux annuel de rendement net calculatoire de 3.5% ;
 - Un taux annuel d'indexation des salaires de 1.05 % ;
 - Une indexation des rentes en cours de 0 % ;
 - Une évolution annuelle de l'effectif des assurés actifs de +1.5% par année jusqu'en 2031 (y compris), puis de +1% jusqu'en 2041 et enfin de +0.75% jusqu'en 2051 ;
- L'abaissement du taux technique employé pour les barèmes et l'élévation du taux technique employé pour l'établissement du bilan, dès le 31.12.2026/01.01.2027.

5.1 Commentaires

Sur la base de ce qui précède, nous pouvons faire les constatations suivantes :

- En partant d'un taux de couverture de 68.4% au 01.01.2024, la CPEV peut présenter à cette date un taux de couverture global projeté de 80.0% en 2052, compte tenu des hypothèses reproduites de manière plus détaillée en annexe. Nous pouvons soutenir le plan de financement présenté dans ce document ;
- Avec une RFV de CHF 279.9 mios 31.12.2023, la CPEV dispose certes d'une RFV que l'on peut qualifier d'insuffisante et ce jusqu'au 31.12.2025. Dès le 31.12.2026, lors du changement de plan de prévoyance, le taux de la RFV excède 50% de son objectif tout au long de la projection. C'est donc le respect du taux de couverture au cours de ces deux prochaines années qui est fragilisé et non l'évolution à moyen et long terme.
- Le risque que le taux de couverture des actifs n'atteigne pas le taux de couverture initial est très faible voire nul. Si nous avons encore indiqué l'évolution de ce dernier dans le graphique qui illustre le chemin de recapitalisation, il sera sans doute possible d'y renoncer dans le cadre de la prochaine mise à jour du plan de financement qui intégrera la simulation du nouveau plan d'assurance qui sera prochainement discuté avec les partenaires sociaux.
- Plus le temps s'écoule et plus le risque de se retrouver en situation de découvert technique (taux en dessous du taux initial) diminue. Il faudrait en effet réaliser une perte de près de CHF 1'872 mios au 31.12.2023 pour que tel soit le cas.
- Les résultats montrent qu'à très court terme le maintien du plan actuel voit la situation financière se péjorer quelque peu mais aussi que le changement de plan qui avait été envisagé (plan As-So), s'il devait être appliqué dès le 01.01.2027, conduirait à une recapitalisation allant bien au-delà de l'exigence légale. Cela ne fait que confirmer la nécessité d'aboutir à la définition d'un nouveau plan d'assurance.

Pour adopter ce plan de financement, le Conseil d'administration a déterminé les paramètres et les hypothèses de simulation en restant dans le cadre qui lui est donné par la Loi sur la CPEV. Ainsi, il a pu différer l'entrée en vigueur du changement de plan de prévoyance au 01.01.2027 grâce notamment au bon résultat obtenu sur les placements en 2023 mais aussi grâce à l'augmentation du taux de rendement moyen attendu et à l'adaptation du taux technique qui a pu en résulter.

Les projections ont montré qu'il est nécessaire que le Conseil d'administration puisse finaliser au plus vite, avec les partenaires sociaux, un nouveau plan d'assurance qui puisse répondre aux souhaits des partenaires sociaux tout en permettant à la CPEV d'atteindre un taux de couverture de 80% en 2052 sans pour autant aller trop au-delà de l'objectif légal de capitalisation.

En notre qualité d'expert agréé de la CPEV, nous pouvons conclure que le plan de financement 2024 est approprié et qu'il peut être approuvé par l'As-So.

5.2 Chemin de recapitalisation

Comme exposé précédemment, le chemin de recapitalisation a été établi sur la base d'une croissance linéaire entre le 31.12.2026 et le 31.12.2051. Les taux de couverture prennent les valeurs suivantes :

Année (31.12)	* TC global	Année (31.12)	TC global	Année (31.12)	TC global	Année (31.12)	TC global
2012	65.7%	2022	68.0%	2032	72.1%	2042	76.3%
2013	65.7%	2023	68.4%	2033	72.6%	2043	76.7%
2014	65.8%	2024	68.6%	2034	73.0%	2044	77.1%
2015	66.0%	2025	68.8%	2035	73.4%	2045	77.5%
2016	66.2%	2026	69.7%	2036	73.8%	2046	77.9%
2017	66.4%	2027	70.1%	2037	74.2%	2047	78.3%
2018	66.7%	2028	70.5%	2038	74.6%	2048	78.8%
2019	67.0%	2029	70.9%	2039	75.0%	2049	79.2%
2020	67.3%	2030	71.3%	2040	75.5%	2050	79.6%
2021	67.6%	2031	71.7%	2041	75.9%	2051	80.0%

* **en gras**, les valeurs atteintes en fonction du plan de financement en cours



Annexes

Description des hypothèses prises en considération

Nous reprenons ci-après les principales hypothèses utilisées dans les projections en apportant uniquement les commentaires qui nous semblent nécessaires. Rappelons que les hypothèses démographiques sont basées sur l'expérience et l'analyse de la gérante. La durée d'observation est suffisamment longue pour que les résultats soient pertinents.

Pour les besoins des projections, certaines données ont été lissées et/ou modélisées et les informations utilisées ont été communiquées à la gérante

Rubrique	Description
Croissance de l'effectif des assurés actifs	Croissance de l'effectif de +1.5% par année jusqu'en 2031 (y compris). Croissance de l'effectif de +1.0% par année de 2032 jusqu'en 2041 (y compris). Croissance de l'effectif de +0.75% de 2042 jusqu'en 2051.
Décès (actifs et pensionnés)	Probabilités de décéder issues des tables VZ 2020 (P2022), sans majoration ni péjoration Adaptation des tables tous les 5 ans et pour la première fois au 31.12.2027/01.01.2028
Invalidité	Probabilités de devenir invalide issues des tables VZ 2020, sans majoration ni péjoration
Démissions	Fréquence des démissions par sexe et âge selon les statistiques de la CPEV telles que fournies par la gérante pour la mise à jour du plan de financement 2022.
Retraits EPL	Fréquences pour les retraits pour l'encouragement à la propriété du logement et le divorce selon les statistiques de la CPEV. Les taux de retraits pour chaque âge varient entre 0.03% à 25 ans pour la valeur la plus faible et 2.62% à 37 ans pour la valeur la plus élevée.
Affiliations	Le nombre de nouvelles affiliations générées chaque année compense toutes les sorties (décès, invalidité, retraite et démissions) et fait évoluer l'effectif des assurés actifs conformément aux hypothèses concernant l'augmentation (ou la diminution) de l'effectif. Utilisation d'un modèle pour la distribution autour de valeurs moyennes par collectif et par sexe, selon statistique fournies par la CPEV. L'apport de libre passage permet de racheter des années d'assurance et ainsi d'abaisser l'âge d'entrée théorique des nouveaux affiliés.
Evolution annuelle des salaires cotisants non due au renchérissement	Taux de carrière selon l'âge et selon les échelons. Pour le calcul des rappels, il est admis que 15 % des augmentations de salaire concernant une promotion donnent lieu au paiement d'un rappel de cotisation Jusqu'à 51 ans, le salaire assuré correspond au salaire cotisant. Dès 52 ans, le salaire assuré est calculé sur la base d'une moyenne des salaires cotisants depuis cet âge.
Augmentation annuelle due à l'inflation	1.05% par année. Ne conduit à aucune cotisation de rappel
Départ en retraite	La répartition des départs en retraite diffère selon le collectif. Il est admis que les assurés partent en retraite avec leurs pleins droits (sans réduction de la rente de retraite). A partir de 2027, la durée pour atteindre les pleins droits augmente de deux ans.

Rubrique	Description
Pont AVS	Les rentes pont AVS sont intégralement financées par l'employeur. Elles ne sont pas prises en compte dans les projections.
Avance AVS	Il est admis que 10% des assurés qui partent à la retraite avant l'âge de retraite AVS optent pour une avance AVS d'un montant égal à 60% de la rente maximale de l'AVS. Celle-ci est financée par une réduction de la rente de retraite
Supplément temporaire en cas d'invalidité	Pas pris en compte dans les projections
Rente d'invalidité temporaire	Charge de 0.2% des salaires cotisants prise en considération dès le 01.01.2024
Taux d'indexation des rentes en cours	0 %
Bases techniques	VZ 2020 (projetées 2022) avec constitution régulière d'une provision pour tenir compte de l'évolution de la longévité. La provision augmente chaque année de 0.35% des capitaux de prévoyance des assurés actifs et des bénéficiaires de rentes Lors du changement de bases techniques, les barèmes entrée/sortie des actifs sont également recalculés. Les probabilités de décéder sont adaptées pour la simulation du nombre de cas de décès
Taux technique	<u>Pour les bénéficiaires de rentes</u> Les capitaux de prévoyance sont calculés avec un taux technique de 2.5%. Une provision pour abaissement du taux technique est constituée de sorte que le taux technique soit de 2.0% jusqu'au 31.12.2025 y compris. <u>Pour les actifs</u> Maintien des barèmes calculés au taux technique de 3.25% jusqu'à fin 2026 puis recalcul des barèmes avec un taux technique de 2.75%. Une provision pour abaissement du taux technique à 2.5% est constituée dès le 31.12.2026/01.01.2027. <u>Globalement</u> Le taux technique (implicite) au bilan est de 2.0% jusqu'au 31.12.2025 et de 2.5% dès le 31.12.2026.
Taux annuel de rendement des capitaux	Basé sur les attentes de rendement déterminés à l'aide d'un consultant en placement. Le taux est de 3.5% et il est constant durant toute la durée de projection.
Frais de gestion	Taux forfaitaire compris dans la cotisation 0.25 % des salaires assurés Participation des pensionnés aux frais de gestion par un chargement de 0.5% sur le montant des rentes (et par conséquent sur leur valeur actuelle).
Réserve de fluctuation de valeurs	La différence en francs entre le taux de couverture global du plan de financement en cours et le degré de couverture selon article 44 OPP 2 correspond à la réserve de fluctuation de valeurs (RFV). La RFV s'élève donc au départ à 279.9 mios ou 10.4% de son objectif. Le montant est ensuite adapté annuellement en fonction de la différence entre le degré de couverture et le taux de couverture global. La RFV est exprimée en pourcent de son objectif, ce dernier est fixé à 12.7% de la somme des engagements (à 100%) et n'est pas adapté au fur et à mesure que le taux de couverture augmente.