

Prise de position de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) concernant le rapport explicatif Réforme de la prévoyance vieillesse 2020 du 20 novembre 2013

Sommaire

1. Age de référence pour la retraite
2. Adaptation des rentes de veuve
3. Flexibilisation de l'âge de la retraite
4. Amélioration de la couverture de la prévoyance professionnelle
5. Effet des mesures compensatoires pour la génération de transition
6. Discrimination persistante sur le marché de l'emploi et dans le domaine du travail de care
7. Renforcement du 1^{er} pilier
8. Bilan

Introduction

Nous avons l'avantage de participer à la consultation sur le rapport du DFI du 20 novembre 2013 relatif à la Réforme de la prévoyance 2020 (ci-après « rapport »). Nous prenons position avant tout sur les aspects de la réforme envisagée qui concernent l'égalité entre les sexes.

Tout d'abord, nous tenons à saluer le fait que le Conseil fédéral aborde la réforme de la prévoyance vieillesse avec une vision d'ensemble.

Cependant, force est de constater que les femmes continuent d'être exposées dans la vie professionnelle à des discriminations que l'on peut rappeler à l'aide de quelques mots clés : discrimination salariale, surreprésentation des femmes dans les secteurs d'activité à bas salaire et sous-représentation dans les fonctions de direction et d'encadrement, travail à temps partiel et interruptions de carrière pour assurer la prise en charge d'enfants ou de proches. Ces discriminations ont un impact négatif direct sur la prévoyance vieillesse individuelle des femmes.

Par conséquent, il est important du point de vue de l'égalité de mettre au point une réforme qui prenne en compte les inégalités économiques existantes, afin de ne pas les renforcer. La CSDE pense donc qu'il faut prévoir une phase de transition suffisamment longue pour que la prévoyance vieillesse puisse ensuite être adaptée, dans toute la mesure du possible, à un système qui assure l'autonomie économique des individus indépendamment de leur sexe, état civil et situation familiale.

Seule cette perspective est cohérente avec l'évolution d'une société qui compte de plus en plus de personnes vivant seules ou élevant seules leurs enfants et où les structures familiales changent au cours de la vie. Cette évolution doit se refléter dans la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 afin d'offrir des repères clairs aux futures générations.

1. Age de référence pour la retraite

Le rapport prévoit un âge de référence unique de **65 ans** pour la retraite **des femmes et des hommes**.

La différence d'âge de la retraite est souvent présentée comme un exemple caractéristique des prétendus privilèges dont jouiraient les femmes et elle est qualifiée d'anticonstitutionnelle parce que discriminatoire. Or, lorsque l'on examine si une norme est contraire ou non à la Constitution, il est important de ne pas oublier que l'article constitutionnel sur l'égalité ne garantit pas seulement l'égalité des droits sur le plan formel, mais qu'il impose au législateur de pourvoir à l'égalité dans les faits. Il ne suffit pas d'accorder une égalité de traitement purement formelle aux femmes et aux hommes pour éliminer la discrimination à l'égard des femmes. Les prétendus privilèges des femmes sont très loin de compenser les discriminations et les inégalités qui les pénalisent actuellement dans notre société (cf. chiffre 6). Pour être crédible, une politique de l'égalité doit porter sur l'ensemble des inégalités entre femmes et hommes dans la vie privée comme dans la vie professionnelle en agissant sur leur dimension structurelle. En l'occurrence, étant donné les inégalités que subissent encore les femmes, l'abolition d'un prétendu privilège détériore en réalité leur situation et fait reculer l'égalité dans les faits.

Tant que les **femmes** continuent de subir des **discriminations dans la vie professionnelle** et tant que le **travail de care** non rémunéré continue d'obérer la prévoyance vieillesse ou que les hommes n'assument pas leur part de ce travail nécessaire pour la société, la mise en œuvre uniquement formelle de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes pour ce qui est de l'âge de la retraite renforce la discrimination de fait à l'encontre des femmes. Il est donc nécessaire de prévoir des mesures supplémentaires qui améliorent la situation économique des femmes et font ainsi avancer l'égalité de fait dans la vie professionnelle.

Lorsque l'instauration de l'âge de la retraite de référence sera achevée, le relèvement de l'âge de la retraite concernera probablement 57 000 femmes. Le rapport estime (p. 140) que le marché du travail pourra mettre à disposition 14 000 postes à plein temps. Ce chiffre est censé correspondre à « la main-d'œuvre dont on peut supposer qu'elle sera encore active à l'âge de 65 ans ». Une petite partie des femmes qui quitteront le monde du travail avant d'avoir atteint l'âge de référence toucheront des indemnités journalières de l'assurance-chômage ou des rentes d'invalidité. Une autre partie sera tributaire de prestations complémentaires ou de l'aide sociale. Les charges économisées seront en fait reportées sur d'autres organismes de prise en charge. En outre, un grand nombre de travailleuses effectueront un « retour au foyer » avant d'avoir atteint l'âge de référence, sans demander d'indemnités, et une partie d'entre elles se consacreront à la prise en charge de proches tributaires de soins.

Pour prévenir une telle évolution, il faut que la réforme soit accompagnée de mesures ayant une portée plus large : le changement ne doit pas seulement concerner les politiques du personnel pratiquées dans le secteur privé et dans les administrations ; il doit aussi concerner les soins et la prise en charge. Malheureusement, le rapport ne s'exprime qu'incidemment à ce sujet.

En résumé, la Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) est **favorable au principe d'une harmonisation de l'âge de la retraite**. Mais cette position est soumise à la **condition** que les mesures visant à **lutter contre la discrimination salariale** et à **favoriser la conciliation entre travail et famille** soient renforcées et que les personnes qui effectuent un travail de care non rémunéré cessent d'être pénalisées dans leur prévoyance vieillesse. L'égalité en droit et dans les faits ne sera atteinte que lorsque les femmes ne subiront plus de discriminations économiques et lorsque l'autonomie économique des femmes et des hommes, en particulier en ce qui concerne la prévoyance vieillesse, sera assurée indépendamment du sexe, de l'état civil et de la situation familiale. Il faut également, estime la CSDE, prévoir pendant une **phase de transition** des mécanismes et des mesures qui compensent les désavantages économiques subis par les femmes dans la vie professionnelle. Cela s'applique en particulier aux femmes ayant des bas revenus et se trouvant dans des situations économiques difficiles.

La CSDE invite instamment le Conseil fédéral à étudier en détail la proposition Fehr/Gächter qui lie la réforme de la prévoyance vieillesse à la réalisation de l'égalité salariale et à en faire un dispositif important de la réforme.

2. Adaptation des rentes de veuve

Selon le rapport, l'**adaptation des prestations en faveur des survivants** offre une **source de financement** supplémentaire. Il est proposé d'aménager les **prestations de l'AVS destinées aux survivants** de façon à ce qu'elles bénéficient uniquement aux personnes ayant des enfants à charge. A l'issue d'une période transitoire de dix ans, les veuves sans enfant n'auraient plus droit à une rente de veuve de l'AVS. La rente de veuve serait abaissée de 80% à 60% de la rente de vieillesse tandis que la rente d'orphelin serait relevée de 40 % à 50%. Les rentes déjà en cours avant l'entrée en vigueur de la réforme ne seront ni abaissées ni relevées.

Historiquement, la rente de veuve remplace le soutien que l'époux assure à l'épouse sans activité lucrative qui assume les tâches domestiques, éducatives et de prise en charge. En principe, la rente de veuve est versée également lorsque l'épouse n'a plus de tâches éducatives à assurer ou lorsqu'elle dispose d'un revenu propre. Cette prestation ne tient pas compte d'une partie des changements intervenus dans la société. La rente de veuf introduite lors de la 10^e révision de l'AVS a par contre été conçue de manière plus différenciée. L'harmonisation entre la rente de veuve et la rente de veuf figure depuis longtemps à l'agenda politique.

Du point de vue de l'égalité, nous estimons qu'il n'est plus possible aujourd'hui d'**imposer au collectif des assurés** la tâche de financer un revenu de remplacement ou un revenu complémentaire pour les **personnes qui ne remplissent pas (ou plus) de tâches éducatives**. Cela ne se justifie que pendant la période où la personne bénéficiaire assume

un travail de care nécessaire pour la société. Bien que la répartition des rôles « époux travaillant à plein temps/épouse au foyer » correspond encore en partie à une réalité, nous pensons que la conception du droit des assurances sociales reposant sur le modèle classique de la famille, dans lequel l'époux est le seul soutien de famille, a fait son temps.

Cependant, au vu des perspectives économiques, la réduction du droit à la rente de veuve aura des conséquences graves pour les femmes qui ont une formation professionnelle ancienne voire pas de formation professionnelle et qui ont interrompu ou fortement réduit leur activité professionnelle pendant longtemps. Etant donné la situation qui règne actuellement sur le marché de l'emploi, il semble quasi impossible que ces personnes puissent se réinsérer dans la vie professionnelle dans des conditions raisonnables. Des mesures qui encouragent la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (tout au long de l'existence) et qui facilitent la réinsertion professionnelle sont indispensables. Toutefois, même une formation continue ou une nouvelle formation ne garantit pas un emploi aux femmes concernées. Du fait de la persistance de la répartition traditionnelle des rôles entre femmes et hommes, elles seront défavorisées par rapport aux veufs, dont il est vraisemblable que très peu interrompent leur activité professionnelle pour élever leurs enfants. C'est précisément pour cette raison qu'il faut prévoir une **phase de transition** suffisamment longue. Cependant, l'orientation de fond doit être claire : chacune et chacun doit pouvoir assurer sa propre indépendance économique sur le modèle « Dual Earner, Dual Carer ». La protection sociale doit désormais se référer à un modèle de partage du travail au sein de la famille dans lequel les deux parents partagent le travail rémunéré et les tâches de care.

Pour ces raisons, la CSDE considère que les rentes de survivants doivent être harmonisées progressivement. Elle estime que le projet prévoit des délais de transition et une garantie des rentes en cours qui sont convenables.

3. Flexibilisation de l'âge de la retraite

La CSDE est favorable au principe d'une flexibilisation de l'âge de la retraite. Elle considère qu'il est urgent, du point de vue de la politique sociale, d'adopter une réglementation qui tienne mieux compte des besoins variés des personnes âgées. *La CSDE porte donc son attention avant tout sur la manière dont le projet prévoit d'atténuer les conséquences de la flexibilisation de l'âge de la retraite.*

Le rapport propose un système de retraite flexible basé sur des principes actuariels et accessible **entre 62 et 70 ans**.

Comme les personnes ayant **une vie active longue et un revenu bas** ont en moyenne une espérance de vie inférieure, elles doivent bénéficier d'une **réduction de rente moins importante** si elles souhaitent partir à la retraite avant 65 ans. La nouvelle réglementation est présentée comme étant particulièrement favorable aux femmes, pour qui une anticipation de la rente serait hors d'atteinte avec des taux de réduction ordinaires.

La réglementation proposée s'appliquera aux personnes assurées qui ont eu une activité professionnelle au cours des dix années précédant la retraite et qui ont cotisé à l'AVS pendant au moins cinq ans sur un salaire représentant au moins 1,5 fois (21 060 francs) et

au plus 3,5 fois (49 140 francs) la rente minimale. Ce filtre permet d'éviter les comportements d'optimisation qui consisteraient à réduire le taux d'occupation avant la retraite pour tirer profit de la réglementation. De plus, les assurés faisant ménage commun avec une personne ayant une bonne situation financière seront exclus du cercle des bénéficiaires.

L'analyse de la nouvelle réglementation repose sur le **revenu sous forme de rente** qui est escompté en cas de retraite anticipée. Celui-ci est estimé sur la base du graphique des taux de remplacement présenté en page 127 et suivantes du rapport puis comparé avec les **barèmes en vigueur pour fixer le droit à des prestations complémentaires (PC)**. Une personne ayant un revenu de 50 000 francs qui n'anticipe pas sa retraite peut escompter une rente de 30 000 francs environ (AVS + LPP). A 62 ans, la rente AVS est servie avec un taux de réduction diminué de 6,1% selon les conditions prévues dans le projet. La rente LPP est calculée sur la base d'un taux de conversion plus bas. L'expectative de rente à 62 ans sera donc très inférieure à 30 000 francs. Malgré la diminution du taux de réduction, les personnes dans cette catégorie de revenu auront après la retraite un revenu qui ne leur permettra **pas de subvenir à leurs besoins** et elles devront donc demander des prestations complémentaires. La réglementation prévue pour la retraite anticipée des personnes dans les catégories de revenus bas à moyens n'aura donc pas l'effet social souhaité.

*La CSDE salue le principe d'une diminution des taux de réduction pour les personnes ayant des revenus bas et une durée de cotisation élevée afin de leur permettre d'anticiper leur retraite. Mais le plafond de revenu prévu de 49 140 francs est trop bas. La CSDE préconise de le porter à **cinq fois la rente minimale**, soit 70 200 francs. La CSDE est d'accord avec le nouveau modèle seulement à condition que le plafond soit augmenté.*

*S'agissant de l'examen du droit au taux de réduction diminué, le projet prévoit que le **revenu du partenaire ou de la partenaire** doit être pris en compte indépendamment de l'état civil. La CSDE est **opposée** à l'application de ce critère car il relativise le droit individuel à une rente. En outre, il s'agit d'un critère du besoin, qui est étranger au système des assurances sociales. Il complique le dispositif social visant à atténuer les conséquences de la retraite anticipée et crée une bureaucratie inutile.*

4. Amélioration de la couverture de la prévoyance professionnelle

Dans le 2^e pilier, il y a un déséquilibre considérable entre la somme annuelle des rentes versées aux hommes (14 853 millions de francs = 79%) et la somme annuelle des rentes versées aux femmes (3945 millions de francs = 21%). De même, la rente annuelle moyenne servie aux femmes est moitié moins grande que celle servie aux hommes (18 332 francs contre 36 531 francs) (statistique des caisses de pensions 2011). Par conséquent, la CSDE estime que les mesures actuarielles qui permettent de réduire ce déséquilibre et qui contribuent à la constitution d'un capital de vieillesse dans le 2^e pilier méritent un soutien de principe.

Actuellement, la prévoyance professionnelle est obligatoire à partir d'un revenu de 21 000 francs. La réforme proposée abaisse ce **seuil d'entrée** à 14 000 francs environ. Cela permettra à quelque 90% des salariées et salariés de bénéficier de la prévoyance

professionnelle obligatoire selon la LPP, ce qui représente presque 150 000 personnes de plus qu'aujourd'hui. Parallèlement, la **déduction de coordination** sera abaissée à 25% du salaire soumis à l'AVS.

La CSDE salue expressément cet élargissement de la couverture d'assurance du deuxième pilier, qui répond à une demande formulée depuis de nombreuses années par les milieux de l'égalité.

Ces mesures concernent les personnes assurées travaillant à temps plein avec un bas revenu ou travaillant à temps partiel, une catégorie dans laquelle figurent beaucoup de femmes. Le rapport avance en page 5 que, grâce à cette nouvelle réglementation couplée à l'allongement du processus d'épargne pour les femmes, un grand nombre de femmes ne devront plus se contenter de prestations couvrant le minimum vital mais pourront conserver dans bien des cas leur niveau de vie antérieur. Si l'on convertit approximativement les taux de remplacement (p. 128) en francs, on obtient à la retraite les revenus sous forme de rente suivants (AVS + LPP) :

Salaire annuel soumis à l'AVS	Taux de remplacement	Revenu sous forme de rentes
20 000	80%	16 000
30 000	70%	21 000
40 000	65%	26 000
50 000	60%	30 000

En ce qui concerne les bas revenus, la réforme de la prévoyance professionnelle améliore le taux de remplacement de quelques points de pourcentage (entre 4,6% pour un salaire assuré de 20 000 francs et 0,3% pour un salaire assuré de 50 000 francs, selon le tableau en page 128 du rapport, chiffres fournis par l'OFAS). L'amélioration de la couverture voulue par la réforme proposée (assujettissement à la prévoyance professionnelle obligatoire, extension de la couverture) est donc nulle à partir d'un salaire soumis à l'AVS de 50 000 francs et reste très modeste en-deçà.

Si l'on met les revenus sous forme de rente après la réforme en regard avec les barèmes actuels des prestations complémentaires, on constate que l'amélioration apportée par la réforme diminue le droit aux PC dans quelques cas, mais qu'elle n'évite pas aux personnes concernées de recourir aux PC. Selon les bases de calcul actuelles, les dépenses reconnues pour calculer les prestations complémentaires sont les suivantes : loyer 13 200 francs ; besoins vitaux 19 210 francs ; primes d'assurance-maladie env. 4 200 francs. Ces dépenses ne seront toujours pas couvertes par les futures rentes.

Force est de constater que l'assertion en page 5 du rapport, selon laquelle non seulement le minimum vital sera couvert, mais le niveau de vie antérieur sera maintenu, doit être relativisée en ce qui concerne les bas revenus. On peut relever que les cotisations LPP diminueront le salaire avant la retraite sans parvenir à améliorer la couverture des besoins vitaux après la retraite.

On trouvera à ce sujet des éléments pertinents dans une étude réalisée par l'OFAS sur les effets de l'abaissement du seuil d'accès et de la déduction de coordination lors de la 1^{ère}

révision de la LPP en 2005 (cf. communiqué de presse du 2 novembre 2010 : <http://www.news.admin.ch/message/index.html?lang=fr&msg-id=35999>, avec lien vers l'étude).

La CSDE déplore que les effets de l'abaissement du seuil d'accès à la LPP obligatoire et des nouvelles dispositions sur la déduction de coordination ne soient pas présentés avec le souci du détail qui s'impose. Elle demande que le rapport précise que l'amélioration des rentes pour les bas revenus sera faible.

Du point de vue de l'égalité, la CSDE salue le fait que la fixation de la déduction de coordination à 25% atténue fortement la discrimination des couples, mariés ou non, pratiquant un partage égalitaire du travail.

5. Effet des mesures compensatoires pour la génération de transition

Les **versements uniques du fonds de garantie** prévus par la réglementation transitoire garantissent le maintien du niveau de rente des assurés âgés qui n'auront plus le temps d'augmenter leur avoir de prévoyance pour compenser la baisse du taux de conversion. Ces versements uniques sont financés par l'ensemble des personnes assurées, mais ils ne bénéficieront pas à tous. Pour les personnes assurées dont le salaire annuel est inférieur à 50 000 francs, la nouvelle réglementation de la déduction de coordination et du seuil d'accès entraînent une amélioration de la rente LPP ou font naître un droit à la rente LPP. En revanche, pour les personnes assurées ayant un revenu élevé uniquement, l'abaissement de la déduction de coordination et l'augmentation de l'avoir de vieillesse ne suffisent pas à compenser la réduction du taux de conversion. C'est pourquoi seules les personnes dont le salaire annuel soumis à l'AVS est supérieur à 50 000 francs pourront bénéficier des mesures de compensation destinées à la génération transitoire.

Ainsi, les versements uniques prévus par la réglementation transitoire entraînent un transfert de ressources des personnes à bas revenus vers les personnes plus aisées financièrement. Il s'agit d'une **répartition du bas vers le haut**, soit pour une bonne part des femmes vers les hommes.

La CSDE est sceptique à l'égard de cette proposition. Le 2^e pilier comporte aujourd'hui déjà des mécanismes de répartition non négligeables vers les revenus moyens et élevés, des jeunes vers les moins jeunes et des assurés actifs vers les bénéficiaires de rente. Du point de vue de la politique sociale, ce serait donc une erreur d'alimenter les rentes du système de capitalisation (2^e pilier) en imposant des cotisations supplémentaires aux personnes actives. Ces fonds trouveraient un meilleur emploi dans l'amélioration des prestations du 1^{er} pilier (cf. chiffre 7).

6. Discrimination persistante sur le marché de l'emploi et dans le domaine du travail de care

Les **discriminations dans la vie professionnelle** – qu'elle soient dues à un faible niveau de formation, à l'exercice d'une profession mal payée, à des interruptions de carrière, au

travail à temps partiel ou à des discriminations salariales, toujours aussi répandues – **détériorent la situation à la retraite**. Le **travail de care** non rémunéré, fourni sous la forme de tâches domestiques, d'assistance, de soins et de garde auprès des enfants ainsi que des adultes de la famille tributaires de soins, est une nécessité pour la société. Ces tâches d'assistance sont vitales pour la cohésion sociale et répondent aussi à un besoin de l'économie. Or, aujourd'hui encore, elles sont majoritairement assumées par les femmes qui, en raison de cet engagement, se retrouvent **privées d'une partie importante de leur prévoyance vieillesse**. *L'étude « La protection sociale du travail de care non rémunéré » réalisée par Stutz/Knupfer (2012) sur mandat de la Confédération (Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes) met en évidence les actions requises, notamment en ce qui concerne l'AVS et les caisses de pension (http://www.buerobass.ch/pdf/2012/EBG_2012_Absicherung_unbez_CareArbeit_f.pdf).*

La politique sociale a entre autres pour objectif prioritaire que les ressources soient réparties de manière non discriminatoire entre les deux sexes. La CSDE déplore que le rapport ne mentionne pas cet aspect.

Puisque le but est de concevoir une réforme globale basée sur une vision d'ensemble, il apparaît essentiel à la CSDE que ces lacunes soient comblées lors des travaux concrets qui suivront.

*La CSDE soutiendra les propositions de mesures à même de réaliser l'égalité salariale entre femmes et hommes et de mieux rétribuer le travail de care, en particulier la proposition Fehr/Gächter de **coupler la réforme de la prévoyance vieillesse avec l'égalité salariale**.*

7. Renforcement du 1^{er} pilier

Le développement économique et le boom de la bourse dans les années nonante ont permis dans un premier temps à la prévoyance professionnelle de compenser l'allongement de l'espérance de vie grâce au rendement des capitaux, sans augmenter les cotisations. Depuis, les fluctuations des marchés financiers ont détruit une partie des réserves qui avaient été constituées.

Le coût de l'allongement général de l'espérance de vie et l'affaiblissement du « troisième cotisant » doivent être compensés par une augmentation de la somme des cotisations et par des paiements compensatoires à la génération de transition. Les paiements compensatoires, en particulier, reportent les coûts sur les assurés actifs. Pour que la compensation déploie ses effets le plus rapidement possible pour la génération de transition, le projet prévoit **d'intégrer dans la LPP des mesures financées de fait par répartition**.

Du point de vue de l'égalité et de la politique sociale, la CSDE estime qu'il est plus urgent de renforcer le 1^{er} pilier, au lieu d'utiliser les ressources limitées à disposition pour maintenir le niveau des prestations du 2^e pilier (cf. chiffre 5). Contrairement au 2^e pilier, l'amélioration des prestations du 1^{er} pilier profite à toutes les femmes.

8. Conclusion

La Conférence suisse des déléguées à l'égalité (CSDE) soutient la démarche adoptée, qui ne remet pas en question le système des trois piliers tout en déclenchant un processus de réforme reposant sur une vision globale de la prévoyance professionnelle. Elle approuve également les buts de la réforme.

Etant donné que les femmes continuent d'être exposées à des discriminations dans la vie professionnelle, la CSDE juge indispensable que la réforme de la prévoyance vieillesse soit placée dans un contexte social et économique plus large. Il faut donc prévoir, pendant une phase de transition suffisamment longue, des mesures qui contribuent à améliorer spécifiquement les rentes des femmes. Le but doit être de mettre en place un système de prévoyance vieillesse dans lequel l'autonomie économique de l'individu est assurée indépendamment de son sexe, de son état civil ou de sa situation familiale.

La CSDE regrette vivement que le financement d'une partie importante de la réforme se fasse unilatéralement au détriment des femmes, que ce soit directement par une réduction de prestations AVS ou indirectement par une redistribution des fonds du 2^e pilier.

La CSDE estime qu'il serait plus efficace et plus utile sur le plan social de renforcer l'AVS plutôt que de maintenir le montant des rentes du 2^e pilier. En effet, l'amélioration des rentes du 1^{er} pilier profite à toutes les femmes, contrairement aux améliorations du 2^e pilier.

La CSDE relève que certaines mesures proposées sont présentées comme favorables aux femmes alors que, si l'on pousse l'analyse, on constate qu'elles auront des conséquences seulement marginales pour les femmes voire qu'elles sont contraires aux buts déclarés de la réforme.

Enfin, la CSDE présente les demandes instantes suivantes :

- Les mesures de compensation pour les personnes à bas revenus, qui concernent principalement les femmes, doivent être renforcées.
- Les mesures ayant une incidence sur les rentes des femmes doivent être évaluées de manière transparente et réaliste (en particulier pour ce qui est de l'amélioration de la couverture par la prévoyance professionnelle).
- Concernant le message du Conseil fédéral à l'attention du parlement fédéral :
 - o Les effets de la réforme de la prévoyance vieillesse 2020 sur les femmes et les hommes ainsi que sur l'égalité entre femmes et hommes doivent être présentés dans le sous-chapitre 3.4, sous un point à part.
 - o Les conséquences financières individuelles de la réforme doivent être exposées à l'aide d'exemples concrets. Dans ce sens, la CSDE salue la publication par l'OFAS, même si elle intervient tardivement, de fiches d'information sur les conséquences financières de la réforme (selon le revenu et la situation personnelle).

Nous vous remercions d'avance de l'attention que vous voudrez bien accorder à nos demandes.

Avec nos meilleures salutations

Au nom de la Conférence suisse des délégué·e·s à l'égalité

La présidente :

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Langenegger-Roux', with a stylized flourish at the end.

Nicole Langenegger-Roux