

# DOSSIER

Une série de publications  
de l'Union syndicale suisse

Dossier n° 157



Photo : Yoshiko Kusano

## Les femmes et la prévoyance vieillesse

Quelles sont les causes de l'important déficit de rente des femmes ?  
Pourquoi la pauvreté des personnes âgées est-elle surtout féminine ?  
Analyse.

Juin 2023  
Gabriela Medici

# Sommaire

Synthèse	3
1 Introduction	5
2 Contexte général	6
2.1. Le déficit de rente des femmes est élevé.....	6
2.2. La pauvreté des personnes âgées est surtout féminine .....	7
3 Les obstacles du système de prévoyance professionnelle	9
3.1. Avoir des enfants : répercussions sur le niveau de la retraite .....	9
3.2. Conséquences du mariage : supplément pour veuve et « splitting ».....	10
3.3. Conséquences des emplois multiples sur le niveau de la rente .....	13
3.4. Conséquences du travail à temps partiel sur le niveau de la rente.....	13
4 Réformes déjà entreprises et à venir	15
4.1. Seule une 13 <sup>e</sup> rente AVS permettra de mieux tenir compte des tâches éducatives et d'assistance non rémunérées .....	15
4.2. Le Conseil fédéral prépare des réductions draconiennes des rentes de survivant-e-s.....	16
4.3. Le multisalarial (ou cumul des emplois).....	16
4.4. La déduction de coordination .....	17
5. Conclusions	18

## Synthèse

Le relèvement de l'âge de la retraite pour les femmes a mis sur le devant de la scène les inégalités entre femmes et hommes en matière de niveau de retraite – à juste titre. Les écarts de revenus sont importants chez les retraité-e-s, et aucune amélioration n'est en vue sur ce point. Le présent dossier de l'USS analyse les causes du déficit de rente chez les femmes – un écart d'un tiers en moyenne – et démontre pourquoi la pauvreté chez les personnes âgées en Suisse est avant tout féminine. Il révèle également pourquoi la prévoyance vieillesse ne tient pas suffisamment compte du parcours professionnel des femmes. Il tente aussi d'expliquer pour quelle raison les femmes sont deux fois plus nombreuses à avoir besoin de prestations complémentaires que les hommes.

Les chiffres sont clairs et nets : à la retraite, les femmes touchent 19 000 francs de rente de moins que les hommes. Les deux principales raisons de ce déficit de rente sont : les salaires plus bas des femmes et le fait d'avoir des enfants. L'impact des enfants n'est pas le même sur les retraites des hommes et celles des femmes. En effet, les hommes avec enfants auront une meilleure retraite que les hommes sans enfants. Et cela bien que – ou justement parce que – les femmes continuent d'assumer l'essentiel du travail non rémunéré d'éducation et de prise en charge.

Les trois piliers de la prévoyance jouent chacun des rôles extrêmement différents et ont par conséquent des effets divers sur la situation des femmes en matière de retraite. Le présent dossier détaille cela. Il montre dans quelle mesure l'AVS apporte une certaine compensation. Il explique aussi pourquoi les faibles retraites des femmes ne pourront pas être rééquilibrées avec la réforme proposée du 2<sup>e</sup> pilier. Enfin, il démontre que le 3<sup>e</sup> pilier est pratiquement insignifiant pour la majorité des femmes.

Le fait que le travail de soins et d'assistance soit reconnu dans l'AVS est un élément-clé. Ainsi, pour une personne ayant cotisé pendant toute la durée requise, un enfant représente une augmentation de la rente AVS pouvant atteindre 350 francs par mois. En revanche, la rente du 2<sup>e</sup> pilier est actuellement indissociable de l'exercice d'une activité professionnelle et du salaire gagné dans ce cadre. Contrairement à l'AVS, il n'existe pas ici de mécanisme qui indemniserait le travail d'éducation et de prise en charge des enfants.

Dans l'AVS, il existe aussi une égalisation entre les sexes indépendamment de l'état civil. Or, c'est précisément cette compensation qui est menacée par le programme d'économies drastiques annoncé par le Conseil fédéral concernant les rentes de veuves. Dans le 2<sup>e</sup> pilier, les rentes des femmes restent inférieures à celles des hommes, quel que soit leur état civil. Chez les célibataires, cet écart est nettement plus faible, soit à peine 9 %. Chez les personnes mariées ou veuves, l'écart de rente atteint presque 50 %. Et même après un partage des avoirs de vieillesse en cas de divorce, les rentes LPP des hommes divorcés restent supérieures de plus d'un tiers à celles des femmes divorcées. Dans le 2<sup>e</sup> pilier, les femmes supportent donc le principal risque financier d'un divorce.

En revanche, la grande majorité des caisses de pensions ont déjà atténué les désavantages subis par les salarié-e-s à temps partiel. La réforme actuelle vise à inscrire cette étape dans la loi. Mais elle l'a liée à une baisse du taux de conversion. Conséquence : la réforme ne permettra pas d'améliorer rapidement les rentes des femmes. Bien au contraire : pour les femmes concernées

travaillant dans des branches à bas salaires, la réforme de la LPP entraînerait d'importantes pertes de salaire net pendant toute leur vie professionnelle. Pour de nombreuses assurées, la réforme signifie donc au bout du compte : payer plus pour une rente moins élevée. Sans parler du fait que les caisses de pensions n'offrent toujours pas de protection contre l'inflation. Pour les personnes qui ont de faibles rentes du 2<sup>e</sup> pilier – en majorité des femmes – c'est assez problématique.

On voit bien que la pression sur les femmes dans la prévoyance vieillesse demeure élevée même après la hausse de leur âge de la retraite à 65 ans. Au lieu d'œuvrer à éliminer l'écart discriminatoire en matière de rentes, d'autres détériorations inutiles sont déjà prévues dans la mise en œuvre d'AVS 21. Ainsi, le Conseil fédéral ne veut pas adapter les suppléments de rente pour les femmes les plus touchées de la génération de transition à l'évolution des salaires et des prix, comme c'est pourtant le cas pour toutes les autres prestations financières de l'AVS. Et dans de nombreuses caisses de pensions, les prestations des femmes se détériorent en ce qui concerne les rentes-pont AVS. La réforme de la LPP – qui n'est rien d'autre qu'un nouveau projet de baisses généralisée – sera soumise au vote probablement dès le printemps 2024. Cette réforme n'élimine pas non plus ce qui est à l'origine du faible niveau des rentes des femmes. Et avec le programme d'économies dans l'AVS, le Conseil fédéral va accélérer dès cet automne une réduction drastique des prestations aux veuves.

La seule lueur d'espoir, c'est la 13<sup>e</sup> rente AVS. Calculée sur la base de la rente AVS médiane, elle représente une hausse d'environ 150 francs par mois, et ce, pour l'ensemble des retraité-e-s, actuels et futurs. Elle utilise aussi le système éprouvé des actuelles bonifications pour tâches éducatives et d'assistance et renforce ainsi la prise en compte du travail non rémunéré dans la prévoyance vieillesse. Tout cela, sans augmenter inutilement les coûts pour les personnes à bas et moyens revenus, dont le pouvoir d'achat est déjà sous forte pression en raison de la baisse des salaires réels et de l'augmentation du coût de la vie. C'est possible parce que c'est le seul moyen de faire en sorte que les personnes ayant des revenus très élevés participent directement à l'amélioration – plus que nécessaire – des retraites.

## 1 Introduction

Le fait est désormais bien connu : le déficit de rente de retraite chez les femmes est considérable. Il s'agit d'une des conséquences de l'écart de revenu au détriment des femmes puisque la rente de vieillesse dépend en grande partie du salaire que l'on a touché. Raison pour laquelle les syndicats se battent pour de meilleurs salaires et contre la discrimination salariale.

Mais les bas salaires n'expliquent pas tout : les lois sur la prévoyance vieillesse jouent également un rôle, car elles peuvent compenser ou, à l'inverse, creuser encore davantage les écarts de revenu issus de la vie professionnelle. Le présent dossier montre quelle est la situation actuelle des femmes en matière de prévoyance vieillesse. Il expose aussi les mécanismes de compensation que les lois connaissent et comment ils fonctionnent. Mais aussi quelles sont les pierres d'achoppement que les lois contiennent pour de nombreuses femmes et ce que les projets de réforme en cours pourraient changer à cet égard.

## 2 Contexte général

### 2.1. Le déficit de rente des femmes est élevé

En 2020, la rente totale moyenne des femmes était chaque année inférieure d'environ 19 000 francs à celle des hommes, ce qui correspond à un écart de 34,6 %. Ce taux n'a guère évolué au cours des dernières années. En moyenne européenne, l'écart de rente des femmes est de 29,4 %, soit 15 % de moins qu'en Suisse.

Cet écart met en évidence la répartition inégale entre les sexes des possibilités de revenu. L'important retard de revenu des femmes contribue à l'écart considérable entre hommes et femmes en matière de prestations de retraite. En effet, les femmes interrompent plus souvent leur activité professionnelle et travaillent davantage à temps partiel, principalement pour des raisons familiales, afin d'assumer les tâches domestiques et familiales.

Selon que l'on regarde l'AVS, les caisses de pensions ou le 3<sup>e</sup> pilier, les inégalités en matière de rentes sont plus ou moins marquées. En effet, toutes les femmes n'ont pas trois piliers (ni tous les hommes, d'ailleurs). Alors que pratiquement tout le monde reçoit une rente de l'AVS, seule la moitié des retraitées actuelles touchent une rente mensuelle de leur caisse de pensions. Ces grandes différences dans l'accès au 2<sup>e</sup> pilier ne s'atténuent que très lentement. Aujourd'hui encore, environ un tiers des femmes qui partent à la retraite n'ont pas de 2<sup>e</sup> pilier. Et lorsqu'elles en ont un, leur rente est deux fois moins élevée que celle des hommes.<sup>1</sup>

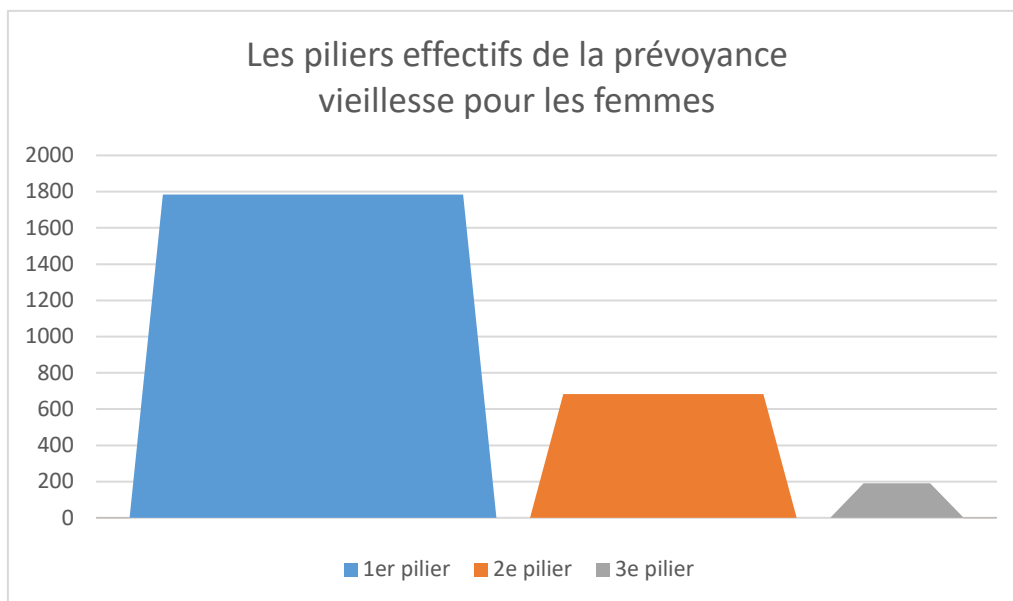
Le graphique ci-dessous représente les trois piliers de la prévoyance vieillesse tels qu'ils sont réellement pour les femmes aujourd'hui. La hauteur du pilier correspond à la rente médiane selon la statistique des nouvelles rentes. La largeur correspond à peu près à la part des bénéficiaires de prestations par rapport à l'ensemble des retraité-e-s. Les prestations en capital ont été converties en rentes pour permettre la comparaison avec le taux de conversion moyen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Gender Overall Earning Gap, Rapport du Conseil fédéral, septembre 2022.

<sup>2</sup> Voir annexe pour les indications détaillées concernant la méthodologie de cette analyse.

## Les piliers effectifs de la prévoyance vieillesse pour les femmes

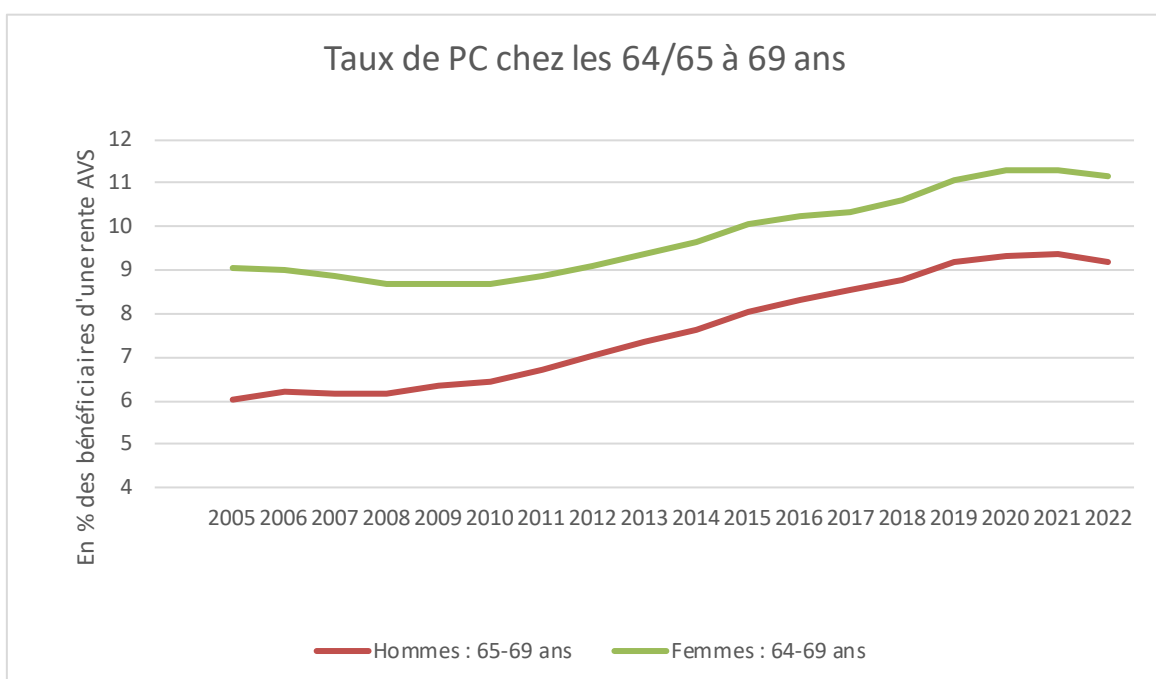


Source : OFS, Statistique des nouvelles rentes 2021, calculs USS

## 2.2. La pauvreté des personnes âgées est surtout féminine

Plus de 11 % des femmes font une demande de prestations complémentaires dès leur départ à la retraite afin de pouvoir joindre les deux bouts. Le taux de bénéficiaires de PC augmente encore avec l'âge. Chez les plus de 80 ans, environ 20 % des femmes touchent des prestations complémentaires. En 2021, environ 150 000 femmes avaient besoin de prestations complémentaires à l'AVS pour pouvoir boucler les fins de mois. Chez les hommes, ce taux est deux fois moins élevé. Les femmes divorcées et veuves sont les plus durement touchées.

## Taux de bénéficiaires de prestations complémentaires âgés de 64/65 à 69 ans



Les bénéficiaires de PC qui vivent encore à la maison ont reçu en moyenne 1130 francs de PC par mois, un montant qui correspond à près des trois-quarts du déficit de rente des femmes.<sup>3</sup> Parallèlement, on estime qu'une part importante de toutes les personnes qui y auraient droit ne demande pas de prestations complémentaires, soit parce qu'elles ont honte, qu'elle redoutent des conséquences négatives ou qu'elle ignorent tout simplement leur droit.

Les données fiscales indiquent que le taux de non-perception s'élève à 29 % à Bâle-Ville. Dans une estimation plus récente, à l'échelle de la Suisse, on estime à environ 230 000 le nombre de personnes qui ne perçoivent pas de prestations complémentaires alors qu'elles y ont droit. Les femmes sont plus souvent concernées par le non-recours aux prestations complémentaires : selon une première estimation à l'échelle nationale, une femme âgée sur cinq aurait mathématiquement droit aux prestations complémentaires, mais ne les perçoit pas.<sup>4</sup> Cette estimation suppose aussi que ce nombre est deux fois moins élevé chez les hommes. Il semble que les veuves renoncent particulièrement souvent à demander des prestations complémentaires.

---

<sup>3</sup> OFS, Statistique des PC 2021.

<sup>4</sup> Hümbelin, 2021 ; Pro Senectute, Observatoire national de la vieillesse 2022 ; Rapport partiel 2.



### 3 Les obstacles du système de prévoyance professionnelle

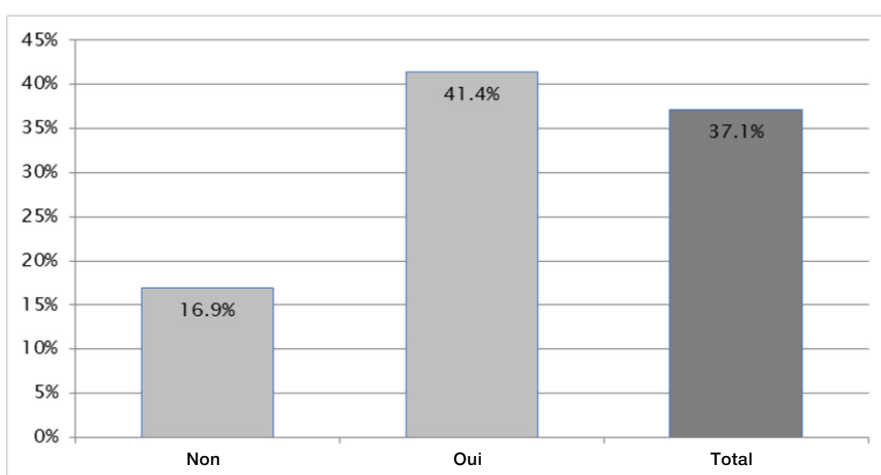
Il y a essentiellement quatre causes au déficit de rente chez les femmes : en premier lieu, l'écart de revenu professionnel des femmes est déterminant. Les femmes gagnent en général moins que les hommes, elles cotisent donc moins à la prévoyance vieillesse et reçoivent par conséquent plus tard une rente plus faible. La moitié des femmes actives gagnent aujourd'hui moins de 4500 francs par mois. Parmi elles, nombreuses sont celles qui occupent des emplois exigeants et qui ont de multiples responsabilités (voir à ce sujet le Dossier n° 156 de l'USS : *De meilleurs salaires pour les femmes. Maintenant ! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie*).

Outre le niveau du salaire, le fait d'avoir des enfants a également une répercussion immédiate sur la future rente de vieillesse. Autre facteur : lorsque la personne s'occupe d'autres membres de sa famille, si elle exerce plusieurs activités, si elle est employée à temps partiel ; enfin, si elle est mariée ou non. Des règles spécifiques s'appliquent à toutes ces situations en matière de prévoyance vieillesse.

#### 3.1. Avoir des enfants : répercussions sur le niveau de la retraite

Le fait d'avoir des enfants a un impact considérable sur le montant de la future rente de retraite. Les personnes ayant des enfants ont une retraite globalement inférieure d'environ 40 % à celle des personnes sans enfants. Les enfants n'expliquent toutefois pas toutes les différences dans le montant des rentes. Il est avéré que les enfants ont un impact différent sur les rentes des hommes et celles des femmes. Ainsi, les femmes avec enfants ont une rente inférieure de 25 % à celle des femmes sans enfants, alors que les enfants ont un effet positif sur la rente des hommes (+ 5 % environ).

**Déficit de rente pour les femmes qui ont eu des enfants (en comparaison avec les hommes avec et sans enfants ; Non=sans enfant, Oui=avec enfant)**



Source : SESAM 2012, calculs internes, population de base : bénéficiaires de l'AVS entre 64/65 et 75 ans.  
Remarques : N=4277, pondéré selon les critères de l'OFS.

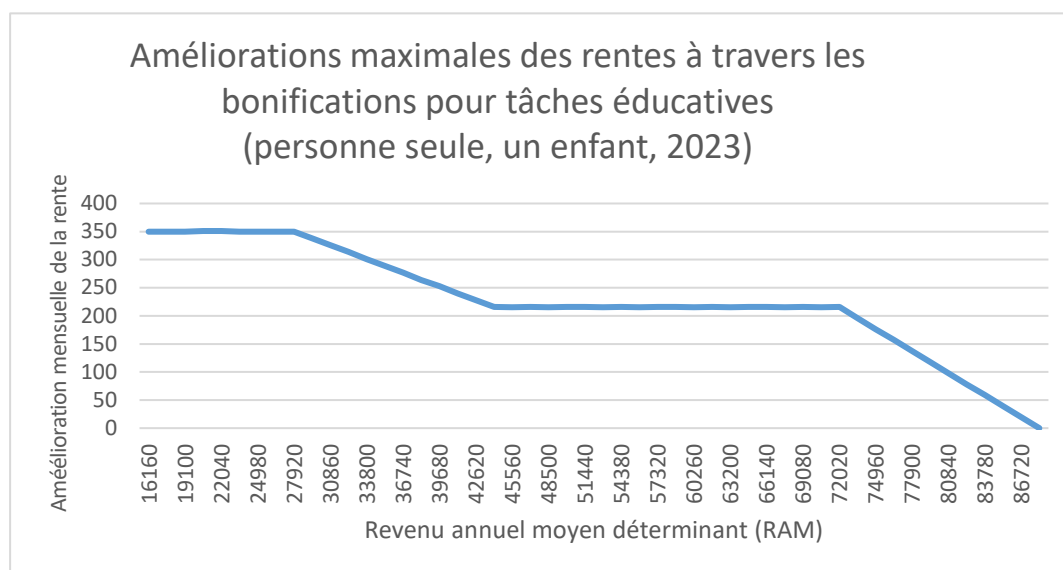
Source : Fluder et al. (2016).

Pour compenser ce déficit de rentes, conséquence du travail d'éducation des enfants, les « bonifications pour tâches d'assistance et d'éducation » ont été introduites dans l'AVS après la première grève des femmes en 1991. Ces bonifications permettent de reconnaître le travail de « care » comme formateur de rente et réduisent directement l'impact du retard salarial des femmes sur la retraite.

Pour chaque année durant laquelle une personne à revenu faible ou médian a fourni un travail d'assistance, sa rente AVS augmente de 20 à 30 francs par mois. Pour une personne ayant cotisé pendant toute la durée requise, un enfant représente une augmentation de la rente AVS pouvant atteindre 350 francs par mois.

Plus le revenu d'une personne est élevé, plus l'effet formateur des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance sur les rentes est faible. À partir d'un revenu de 88 200 francs par an, les bonifications n'améliorent plus les rentes AVS. En effet, les salarié-e-s ne peuvent jamais recevoir plus que la rente AVS maximale avec la bonification, et les couples tout au plus la rente de couple maximale.

### Valeur du travail d'éducation et d'assistance en terme de rente dans l'AVS



Source : Calculs USS.

En revanche, la rente du 2<sup>e</sup> pilier est indissociable de l'exercice d'une activité rémunérée et de l'existence d'un contrat de travail. Contrairement à l'AVS, il n'existe pas ici de mécanisme qui compenserait le travail d'éducation et d'assistance.

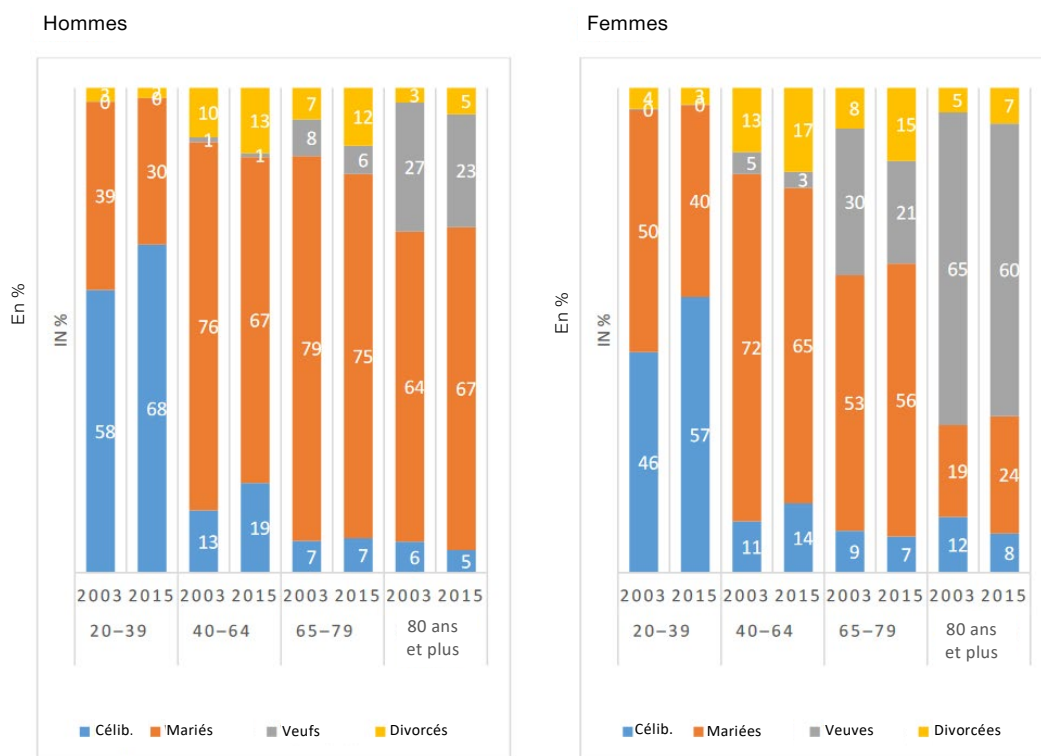
### 3.2. Conséquences du mariage : supplément pour veuve et « splitting »

Le mariage a plusieurs conséquences sur la prévoyance vieillesse, tout comme sa dissolution par un décès ou un divorce. Les personnes mariées y sont traitées ensemble, d'une part par le biais de ce qu'on appelle la rente de survivant-e et d'autre part par le « splitting » des rentes, c'est-à-dire la prise en compte commune de tous les versements à la prévoyance vieillesse pendant le mariage et, dans l'AVS, le calcul d'une rente commune.

En Suisse, une grande majorité de la population est concernée par ces dispositions. En effet, plus des trois quarts (76 %) des personnes de 18 à 80 ans vivent en couple. Le mariage reste égale-

ment très répandu : quatre couples sur cinq vivant en ménage commun sont mariés. Et le fait d'être marié est encore plus fréquent chez les couples ayant des enfants ensemble.<sup>5</sup>

### Répartition de la population en Suisse selon l'état civil et les groupes d'âge, 2003/2015 (en %)



Source : Wanner/Gerber (2022)

Le montant touché à la retraite dépend beaucoup aussi de l'état civil. En ce qui concerne l'AVS, les rentes des femmes et celles des hommes sont à peu près équivalentes, tant pour les personnes célibataires que pour les personnes divorcées ou veuves, et réparties de façon à peu près égale. Chez les couples mariés, les différences peuvent être importantes entre hommes et femmes, mais elles sont contrebalancées par le « splitting » dès que les deux conjoints touchent une rente.

### Rente AVS mensuelle moyenne selon état civil et sexe, 2022 (en francs)

	célibataire	marié-e (seul un conjoint est retraité)	veuf/veuve	divorcé-e	mariés (les deux touchent une rente)
<b>Hommes</b>	1881	2006	2237	1992	1734
<b>Femmes</b>	1911	1537	2193	1947	1682

Source : OFS, Statistique de l'AVS 2022.

Dans le 2<sup>e</sup> pilier, les rentes des femmes restent inférieures à celles des hommes, quel que soit leur état civil. Avec à peine 9 %, la différence est relativement modérée chez les célibataires. Mais chez les personnes mariées ou veuves, cet écart de rente grimpe à près de 50 %. Contrairement à

<sup>5</sup> OFS, Les familles en Suisse, 2021.

l'AVS, les prestations du 2<sup>e</sup> pilier ne sont partagées qu'en cas de divorce. Mais même dans ce cas de figure, les rentes LPP des hommes restent supérieures de plus d'un tiers à celles des femmes. Cette situation est d'autant plus problématique que 40 % des mariages se terminent par un divorce.<sup>6</sup> Ce sont donc les femmes qui supportent le risque financier le plus important d'un divorce.

### Rente LPP mensuelle moyenne selon état civil et sexe, 2021 (en francs)

	<b>célibataire</b>	<b>marié-e</b>	<b>veuf/veuve</b>	<b>divorcé-e</b>
<b>Hommes</b>	2383	2720	2334	2209
<b>Femmes</b>	2193	1407	1222	1581

Source : OFS, Statistique des nouvelles rentes 2021.

Tant dans l'AVS que dans le 2<sup>e</sup> pilier, le ou la conjoint-e survivant reçoit une rente de veuf ou de veuve si l'autre conjoint décède. Ces prestations ne sont pas versées automatiquement, elles doivent être demandées. Dans l'AVS, la rente de veuve s'élève au maximum à 80 % de la rente de vieillesse à laquelle l'époux décédé aurait droit. Si la veuve a déjà atteint l'âge de la retraite, elle reçoit un supplément de 20 % sur sa propre rente. Mais même avec un supplément, sa rente totale ne pourra jamais dépasser la rente maximale de l'AVS. La loi prévoit en outre des droits plus étendus pour les veuves sans enfants que pour les veufs sans enfants. La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a condamné cette situation l'automne dernier.

Dans le 2<sup>e</sup> pilier, la rente de survivant s'élève à 60 % de la rente de l'épouse ou de l'époux décédé. Le ou la conjoint-e survivant a droit à cette rente légale de survivant s'il ou elle doit subvenir aux besoins de ses enfants, ou est âgé d'au moins 45 ans et que le mariage a duré au moins cinq ans. Si le ou la conjoint-e survivant ne remplit pas ces conditions, il ou elle reçoit une indemnité unique de trois rentes annuelles. De nombreuses caisses de pensions prévoient également des rentes de survivants pour les concubins.

La manière dont les prestations de survivants sont conçues est primordiale pour les femmes. En effet, la part des femmes dans les nouveaux veuvages s'élève à 70 % et elle est constante depuis 50 ans. Il y a plusieurs raisons à cela : les femmes vivent un peu plus longtemps que les hommes et elles sont souvent plus jeunes que leur conjoint. Enfin, elles restent aussi plus souvent seules après le décès de leur époux. Les conséquences sur leur propre retraite sont donc assez importantes, puisque seule une femme sur dix perd son mari avant d'avoir atteint l'âge de la retraite.<sup>7</sup>

En 2022, l'AVS a versé près de 1,75 milliard de francs de rente de veuve à environ 179 000 femmes, soit 800 francs par mois en moyenne. Et quelque 176 000 femmes ont reçu du 2<sup>e</sup> pilier une rente de conjointe, pour un montant total de 3,7 milliards de francs, ce qui correspond à une rente de conjointe d'environ 1660 francs par mois en moyenne.<sup>8</sup> Il s'avère toutefois que les femmes se retrouvent plus souvent dans une situation financière difficile après le décès de leur conjoint que les hommes, malgré l'avantage légal en vigueur actuellement dans l'AVS.<sup>9</sup>

<sup>6</sup> OFS, Divorcialité 2022.

<sup>7</sup> Gabriel/Koch/Wanner, Die wirtschaftliche Situation von Witwen, Witnern und Waisen (2022).

<sup>8</sup> OFS, Statistique de l'AVS 2022 ; Statistique des caisses de pensions 2021.

<sup>9</sup> Gabriel/Koch/Wanner, Die wirtschaftliche Situation von Witwen, Witnern und Waisen (2022).

### 3.3. Conséquences des emplois multiples sur le niveau de la rente

Pour la rente AVS, le fait qu'une personne travaille pour un ou plusieurs employeurs ne joue aucun rôle. En effet, tous les salaires sont assurés par l'AVS. Ce n'est pas le cas dans le 2<sup>e</sup> pilier : les employeurs ne doivent assurer dans une caisse de pensions que les employé-e-s qui gagnent chez eux un salaire annuel supérieur à 22 050 francs. Les personnes dont le revenu total dépasse ce montant, mais qui sont en-dessous de ce seuil chez chacun de leurs employeurs, ne sont pas obligatoirement assurées auprès d'une caisse de pensions. Il se peut donc que des personnes ayant plusieurs emplois n'aient aucune affiliation malgré un salaire global médian.

En 2022, une femme professionnellement active sur dix en Suisse avait plus d'un employeur. Chez les hommes, c'était la moitié moins. Le cumul d'emplois est particulièrement fréquent chez les femmes ayant des enfants de moins de 15 ans et dans les zones rurales. Mais il varie surtout en fonction des professions et des branches : le multi-emploi est en effet très répandu dans les secteurs de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, c'est-à-dire là où les femmes sont fortement représentées. Il en va de même pour les emplois dans les ménages privés. La grande majorité de ces personnes ne cumulent que deux emplois. Plus des trois quarts des personnes pluriactives sont dès lors obligatoirement assurées dans le cadre du 2<sup>e</sup> pilier pour leur revenu principal.<sup>10</sup> Reste que 77 000 personnes cumulant des emplois ne sont pas obligatoirement affiliées à une caisse de pensions.<sup>11</sup> Parmi ces personnes, les femmes sont nettement surreprésentées.

Les caisses de pensions peuvent offrir aux personnes ayant des employeurs multiples de meilleures possibilités d'assurance que celles prévues par la loi, mais elles ne sont pas obligées de le faire. À souligner toutefois qu'aujourd'hui, toutes les personnes cumulant des emplois ont la possibilité de s'assurer auprès de l'institution supplétive LPP. Cette « solution de secours » est facultative et doit être initiée par la personne elle-même. Les différents employeurs sont ensuite obligés de verser leur part de la contribution salariale à cette assurance facultative auprès de l'institution supplétive. Si un employeur résiliait le contrat pour cette raison, il s'agirait d'un licenciement abusif. Mais la personne en question porte l'entière responsabilité de cette assurance. Les rapports d'activité de l'institution supplétive montrent clairement que cette solution ne fonctionne pas de manière convaincante à l'heure actuelle. Au total, seules quelque 250 personnes y sont assuré-e-s dans toute la Suisse, en grande majorité des femmes. Cela ne correspond même pas à 1 % des personnes exerçant plusieurs emplois.

Ce qui fonctionne mieux en revanche, ce sont les solutions sectorielles dans lesquelles les partenaires sociaux ont élaboré des possibilités d'affiliation pour les salarié-e-s à employeurs multiples. Dans la culture et le journalisme notamment, il existe des plans de prévoyance spécifiques pour ces cas de figure. Ces plans prévoient souvent des cotisations salariales forfaitaires dès le premier franc de salaire.

### 3.4. Conséquences du travail à temps partiel sur le niveau de la rente

En 2022, 37 % des personnes actives professionnellement travaillaient à temps partiel, et la tendance est à la hausse. La plupart sont des femmes : elles représentent près des trois quarts des personnes travaillant à temps partiel. Les enfants et d'autres obligations familiales sont les princi-

---

<sup>10</sup> [www.parlament.ch/centers/documents/fr/Rapport%209%20de%20l'OFAS%20Assurance%20des%20personnes%20travaillant%20c3%a0%20temps%20partiel%20ou%20cumulant%20plusieurs%20emplois.pdf](http://www.parlament.ch/centers/documents/fr/Rapport%209%20de%20l'OFAS%20Assurance%20des%20personnes%20travaillant%20c3%a0%20temps%20partiel%20ou%20cumulant%20plusieurs%20emplois.pdf)

<sup>11</sup> [www.parlament.ch/centers/documents/fr/Rapport%20OFAS%20Pluriactivit%c3%a9.pdf](http://www.parlament.ch/centers/documents/fr/Rapport%20OFAS%20Pluriactivit%c3%a9.pdf)

pales raisons invoquées pour justifier le fait d'exercer un emploi à temps partiel.<sup>12</sup> Si le temps partiel est fréquent en Suisse, il témoigne surtout de la participation croissante des femmes au marché du travail. En 1970, quatre femmes avec enfants sur cinq n'exerçaient aucune activité professionnelle.<sup>13</sup> Aujourd'hui, il va de soi que les deux parents travaillent à l'extérieur.

Mais qui dit emploi à temps partiel dit aussi moins de salaire et donc moins de cotisations à la prévoyance vieillesse. Et ce n'est pas la seule conséquence sur la future retraite. En effet, les caisses de pensions n'assurent pas la totalité du salaire. Elles déduisent d'abord un montant fixe de chaque salaire, la « déduction de coordination ». Seul le reste du salaire est assuré. Les personnes travaillant à temps partiel sont donc légalement moins bien assurées, proportionnellement parlant, que celles qui occupent un temps plein. Pour les personnes employées à plusieurs endroits, ce désavantage peut, dans certaines circonstances, se multiplier, sauf si tous les salaires sont assurés ensemble auprès d'une seule caisse de pensions.

Il est incontestable que cette déduction de coordination désavantage les travailleuses et travailleurs à temps partiel depuis des décennies. Elle a été introduite il y a 50 ans, notamment pour des raisons d'efficacité : il est en effet évident que les employé-e-s à bas revenus ne peuvent pas épargner des rentes importantes à travers le système de capitalisation. Souvent, dans ces catégories de salaires, les frais administratifs annuels de la caisse de pensions sont bien plus élevés que les rentes futures. En conséquence, les personnes à bas revenus doivent être davantage assurées par l'AVS.

Depuis l'entrée en vigueur de la loi, de nombreux employeurs ont toutefois déjà adapté volontairement la déduction de coordination pour les employé-e-s à temps partiel. Conséquences : un salaire assuré plus élevé, des cotisations mensuelles plus importantes et donc de meilleures prestations de vieillesse du 2<sup>e</sup> pilier. Selon l'enquête Swisscanto 2023, seuls 12 % des caisses de pensions appliquent encore la déduction de coordination inscrite dans la loi.<sup>14</sup> Les partenaires sociaux se sont donc largement attaqués à ce désavantage légal. Mais les solutions qu'ils ont adoptées ne sont pas protégées par les garanties minimales prévues par la loi. Selon les secteurs – notamment le commerce et la construction – la déduction prévue par la loi reste la plus fréquente.

Une autre étude sur la déduction de coordination au sein des PME affiliées à la Fondation collective LPP Swiss Life montre elle aussi qu'environ 70 % des entreprises ont choisi une déduction de coordination adaptée au temps partiel.<sup>15</sup> Ces solutions restent toutefois un peu moins fréquentes dans les branches comme la construction, le secteur automobile ou le commerce de détail, que dans les secteurs où les salaires moyens sont élevés, tels que l'informatique, les cabinets d'avocats ou l'industrie de pointe.

---

<sup>12</sup> OFS, ESPA 2022.

<sup>13</sup> <https://biblio.parlament.ch/e-docs/138623.pdf>.

<sup>14</sup> Étude Swisscanto sur les caisses de pensions 2023, p. 22 : 26 % des caisses de pensions renoncent entièrement à la déduction de coordination, 41 % pratiquent une déduction variable et 21 % pondèrent la déduction prescrite en fonction du taux d'occupation. Cette dernière solution peut avoir des conséquences défavorables sur le rapport entre les parts de salaire assurées dans le régime obligatoire et surobligatoire des employé-e-s à temps partiel en cas de « splitting ».

<sup>15</sup> [www.swisslife.ch/content/dam/ch\\_rel/dokumente/fr/studien/SwissLife\\_Studie-GenderPensionGap\\_f.pdf](http://www.swisslife.ch/content/dam/ch_rel/dokumente/fr/studien/SwissLife_Studie-GenderPensionGap_f.pdf)

## 4 Réformes déjà entreprises et à venir

Les lois relatives à la prévoyance vieillesse font actuellement l'objet d'attaques d'une violence jamais vue de la part du patronat, du Conseil fédéral et de la majorité bourgeoise du Parlement. Ci-après, nous montrons en quoi les adaptations déjà décidées et celles qui menacent modifieraient la situation des femmes dans la prévoyance vieillesse. Il ressort clairement que la votation sur AVS 21, qui impose aux femmes de travailler une année de plus, n'était que le début. La pression exercée sur les prestations destinées aux femmes dans la prévoyance vieillesse reste élevée.

Le Conseil fédéral veut économiser sur le dos des femmes déjà dans l'élaboration de l'ordonnance sur le relèvement de l'âge de la retraite. Il n'entend en effet pas lier à l'indice mixte les suppléments de rente prévus pour les femmes de la génération transitoire. Conséquence : en cas d'inflation constante, ces suppléments ne représenteraient, jusqu'à la fin de la vie des personnes concernées, que tout juste la moitié de ce qui avait été promis pendant la campagne de votation.

Un autre désavantage entraîné par le relèvement de l'âge de la retraite des femmes est en cours de concrétisation dans la prévoyance professionnelle. Les institutions de prévoyance sont en train d'ajuster leurs règlements à AVS 21. Nombre de caisses proposent actuellement des rentes transitoires AVS (« pont AVS ») aux personnes qui prennent une retraite anticipée. Ces règlements sont désormais eux aussi adaptés. Pour les femmes qui ne reçoivent pas encore de rente transitoire, cela signifie soit une hausse de leurs cotisations, pour elles et leurs employeurs, soit une réduction de leur rente. Quant aux femmes qui touchent déjà une rente transitoire qui n'a pas été financée jusqu'à leur 65<sup>e</sup> anniversaire, elles perdent une année de rente transitoire ou doivent accepter une réduction à vie de leur rente du 2<sup>e</sup> pilier.

### 4.1. Seule une 13<sup>e</sup> rente AVS permettra de mieux tenir compte des tâches éducatives et d'assistance non rémunérées

L'introduction d'une 13<sup>e</sup> rente AVS équivaut à une augmentation de 8,3 % de la rente AVS. Une telle hausse a pour avantage de toucher toutes les personnes assurées dans l'AVS, et donc aussi toutes les femmes. Et elle tient compte des actuelles bonifications pour tâches éducatives et d'assistance, un système qui a fait ses preuves.

Aujourd'hui, les pauses familiales ou les réductions du taux d'occupation ont pour effet direct une réduction de la rente, surtout dans le 2<sup>e</sup> pilier. Cela fait longtemps que ce point est critiqué. Les femmes syndiquées ne sont pas les seules à demander l'introduction de bonifications pour tâches éducatives et d'assistance dans le 2<sup>e</sup> pilier. C'est aussi le cas de grandes institutions comme l'OCDE, la Banque mondiale et l'Université de Saint-Gall qui critiquent le fait que le système de prévoyance ne tient pas suffisamment compte du temps consacré à ces tâches et sont favorables à des mesures permettant de mieux le compenser dans la prévoyance vieillesse<sup>16</sup>. Des enquêtes indiquent que cette demande aurait aussi de bonnes chances auprès de la population<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> [www.oecd.org/finance/private-pensions/governments-need-to-address-the-gender-gap-in-retirement-savings-arrangements.htm](http://www.oecd.org/finance/private-pensions/governments-need-to-address-the-gender-gap-in-retirement-savings-arrangements.htm) ;  
[http://eprints.lse.ac.uk/101237/1/Barr\\_gender\\_and\\_family\\_conceptual\\_overview\\_published.pdf](http://eprints.lse.ac.uk/101237/1/Barr_gender_and_family_conceptual_overview_published.pdf) ;  
Eling/Freyschmidt (2021)

<sup>17</sup> Cf. Eling/Freyschmidt (2021). Selon cette étude de l'Université de Saint-Gall sur les solutions permettant d'améliorer la situation des femmes dans la prévoyance, trois quarts de la population soutiennent des me-

La réforme de la LPP adoptée au Parlement en mars 2023 ne reprend pas cette revendication, même si au départ, la situation y était favorable. Ainsi, la Session des femmes d'automne 2021 a, à une majorité écrasante, appelé le Parlement à faire en sorte que le 2<sup>e</sup> pilier aussi prenne en compte le travail d'assistance et de soins (« care »)<sup>18</sup>. En vain : les hommes et les femmes de droite au Parlement ont rejeté en bloc ces demandes.

Seul un postulat chargeant le Conseil fédéral d'examiner l'élargissement et la revalorisation, dans l'AVS, des bonifications pour tâches éducatives et d'assistance a été accepté<sup>19</sup>.

#### 4.2. Le Conseil fédéral prépare des réductions draconiennes des rentes de survivant-e-s

Le Conseil fédéral veut économiser chaque année 500 millions de francs dans l'AVS à partir de janvier 2026<sup>20</sup>. Cela correspond à une réduction draconienne de 25 % du budget total alloué aux rentes de survivant-e-s. Il veut diminuer les rentes de veuve et prévoit des coupes dans celles pour enfant. Les femmes seront particulièrement touchées, car, selon les coûts actuels, près de 90 % des prestations versées leur sont destinées. Le projet devrait être mis en consultation à l'automne 2023.

Le Parlement a par ailleurs appelé le Conseil fédéral à présenter un rapport sur la conception d'une prévoyance vieillesse complètement indépendante de l'état civil<sup>21</sup>. Il devra aussi examiner l'introduction d'un modèle de division (« splitting ») dans le 2<sup>e</sup> pilier pour les couples avec enfants<sup>22</sup>. Les motifs donnés pour ces postulats montrent que le Parlement souhaite des propositions qui diminuent encore plus la solidarité dans la prévoyance vieillesse, voire qui permettent de supprimer entièrement les rentes de survivant-e-s.

La création d'une 13<sup>e</sup> rente AVS représente, également pour les actuels retraité-e-s, une augmentation de leur rente AVS. Le montant des rentes de survivant-e-s ne serait pas modifié à cause de l'initiative pour une 13<sup>e</sup> rente AVS.

#### 4.3. Le multisalariat (ou cumul des emplois)

Pendant les délibérations sur la réforme de la LPP, le Parlement s'est penché en détail sur la problématique du multisalariat, c'est-à-dire des personnes cumulant plusieurs emplois. Mais il a finalement renoncé, pour des « raisons de praticabilité », à obliger les salarié-e-s ayant plusieurs employeurs à assurer la totalité de leur salaire annuel<sup>23</sup>. Il mise par contre sur une légère baisse du seuil d'accès à 19 845 francs par année (aujourd'hui : 22 050 francs), soit 90 % de la valeur actuelle. Près de 100 000 personnes sont concernées par cette modification, en grand majorité des

---

sures tenant compte aussi dans la prévoyance professionnelle du temps passé à l'éducation des enfants et aux soins prodigués à des tiers ; cela, de manière à éviter des lacunes dans le 2<sup>e</sup> pilier.

<sup>18</sup> Cette demande de la Session des femmes a été décidée par 213 voix contre 5, avec un important soutien de la part des femmes de la droite. Pétition « Égalité à la retraite » acceptée : <https://static1.squarespace.com/static/5df78d85c15c2c1fc90e33f4/t/617d8bc89bf0af3161cdc994/1635617753805/Petitions-Session-des-femmes-2021.pdf> (pp. 10-11)

<sup>19</sup> Postulat 22.3370, Travail de soins. Revalorisation des bonifications pour tâches éducatives et pour tâches d'assistance.

<sup>20</sup> [www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques/communiques-conseil-federal.msg-id-94037.html](http://www.admin.ch/gov/fr/accueil/documentation/communiques/communiques-conseil-federal.msg-id-94037.html).

<sup>21</sup> Postulat 21.4430, Conséquences d'une prévoyance vieillesse indépendante de l'état civil ? : [www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20214430](http://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20214430).

<sup>22</sup> Postulat 23.3011, LPP. Division de l'avoir de vieillesse des parents : [www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20233011](http://www.parlament.ch/fr/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefft?AffairId=20233011).

<sup>23</sup> [www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-sgk-s-2022-04-27.aspx?lang=1036](http://www.parlament.ch/press-releases/Pages/mm-sgk-s-2022-04-27.aspx?lang=1036).



femmes : environ 70 000 de plus seraient désormais obligatoirement assurées dans le 2<sup>e</sup> pilier et 30 000 le seraient pour un salaire plus élevé.

Pour les personnes qui cumulent plusieurs emplois, cela ne change toutefois rien au problème fondamental, car les personnes qui gagnent 19 000 francs chez chacun de leurs trois employeurs, par exemple, devront à l'avenir continuer à se charger elles-mêmes de leur assurance. Elles devront s'informer et faire toutes les démarches pour obtenir une rente du 2<sup>e</sup> pilier. Comme aujourd'hui, les employeurs devront certes participer, à la demande de leurs employé-e-s, aux cotisations, mais certains employeurs continueront sans doute à engager de préférence des personnes qui renoncent à s'assurer dans le 2<sup>e</sup> pilier.

Ce n'est d'ailleurs pas la première fois que le Parlement va dans cette direction. Un premier abaissement du seuil d'accès a eu lieu avec la première révision de la LPP. Selon deux études, il a eu pour effet qu'environ 140 000 personnes – essentiellement des travailleuses à faible taux d'occupation et petits revenus – ont pu être soumises au 2<sup>e</sup> pilier sans que les entreprises essaient de contourner par des baisses de salaire cette nouvelle obligation en matière de LPP<sup>24</sup>. Mais l'évaluation de cette mesure a abouti à la conclusion que l'abaissement du seuil d'accès à l'époque a entraîné une dégradation du revenu perçu tout au long de la vie pour un tiers des nouveaux assuré-e-s dans le 2<sup>e</sup> pilier.

Le Conseil fédéral a fait entrevoir qu'il examinera si et comment le revenu d'une activité accessoire devra à l'avenir aussi être obligatoirement assuré dans le 2<sup>e</sup> pilier. Mais cela se fera indépendamment de la réforme de la LPP<sup>25</sup>.

#### 4.4. La déduction de coordination

Dans le cadre de la réforme de la LPP, le Parlement a décidé d'aménager de manière proportionnelle dans la loi la déduction de coordination, de sorte que celle-ci se monte à 20 % du revenu pour l'ensemble des assuré-e-s. Ainsi, les désavantages des personnes occupées à temps partiel disparaîtraient aussi dans la loi. Mais cette mesure entraînerait pour de nombreuses personnes à bas revenus des cotisations salariales élevées et quand même des rentes basses dans le 2<sup>e</sup> pilier. Les personnes à revenu moyen auraient une couverture plus faible qu'actuellement. La coordination entre l'AVS et le 2<sup>e</sup> pilier, qui a pourtant fait ses preuves, serait ainsi complètement inversée. Comme cette mesure est par ailleurs liée à la baisse du taux de conversion, il faudra des décennies pour qu'elle induise une amélioration des rentes. Pour beaucoup de femmes, la réforme reviendra au contraire à payer plus pour toucher moins de rente. Les femmes de plus de 50 ans sont particulièrement concernées. Concernant les personnes travaillant à temps partiel et bénéficiant aujourd'hui déjà de plans de prévoyance favorables au temps partiel, les rentes du 2<sup>e</sup> pilier ne s'amélioreraient pas nécessairement avec la réforme. Mais celle-ci étendrait les effets des prescriptions minimales de la LPP à une part plus importante du salaire.

Tant les expériences faites avec la dernière réforme de la LPP que les adaptations de la déduction de coordination déjà réalisées dans une majorité de caisses de pensions confirment finalement que bricoler avec la déduction de coordination n'apporte pas grand-chose au niveau de prévoyance vieillesse des personnes à petits revenus.

---

<sup>24</sup> Bertschy, K. et al. 2010) : Herabsetzung der Eintrittsschwelle in der 1. BVG-Revision, Aspects de la sécurité sociale, 8/10, Berne (en allemand) ; Trageser, J. et al. (2011) : Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende, Aspects de la sécurité sociale, 2/11, Berne (en allemand).

<sup>25</sup> Motion 22.3389, Inclure les revenus tirés d'activités accessoires dans la LPP.

## 5. Conclusions

Le système suisse de prévoyance vieillesse reproduit considérablement les inégalités qui existent déjà pendant la période d'activité professionnelle : entre les femmes et les hommes, entre les personnes à gros revenus et celles à bas ou moyens revenus. Il faut toutefois faire une distinction entre AVS et 2<sup>e</sup> pilier : alors que différents éléments de l'AVS apportent une compensation des inégalités, le 2<sup>e</sup> pilier accentue encore ces dernières. C'est aussi la raison pour laquelle l'USS s'engage pour un renforcement de l'AVS à travers la création d'une 13<sup>e</sup> rente.



- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2017. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Septembre 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa. April 2018
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. und 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*
- 133 Temporärarbeit in der Schweiz. Juni 2019. *Le travail temporaire en Suisse. Juin 2019*
- 134 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz in Gesamtarbeitsverträgen. Juli 2019, *avec résumé en français*
- 135 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2018. Oktober 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2018. Octobre 2019*
- 136 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2020 / AFP/PFN 2021-2023. November 2019/*novembre 2019*
- 137 Spuren der Entsolidarisierung: Analyse und Handlungsbedarf. *Avec une version courte en français.* Januar 2020/*janvier 2020*
- 138 SGB-Kongress vom 30.11. & 1.12.2018: Positionspapiere und Resolutionen. *Congrès de l'USS du 30.-1.12.2018 : Textes d'orientation et résolutions* Februar 2020/*février 2020*
- 139 Essenziell. Der Service public in der Corona-Krise – Bilanz und Ausblick. *Simplement essentiel : le service public dans la crise. Bilan et perspectives* Juni 2020/*juin 2020*
- 140 Verteilungsbericht 2020. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Avec une introduction française* Juli 2020/*juillet 2020*
- 141 Die Medienumfrage 2020. Eine Analyse der Arbeitsbedingungen und Löhne von über 1000 Medienschaffenden in der Schweiz. *Enquête 2020 sur le médias. Analyse des conditions de travail et des salaires de plus de 1000 journalistes en Suisse.* Juli 2020/*juillet 2020*
- 142 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2019. *Évolution des effectifs des syndicats en 2019.* September 2020/*septembre 2020*
- 143 Zwiespalt Homeoffice. Analyse, Good Practice und Forderungen samt Mustervertrag. *L'ambivalence du télétravail. Analyses, bonnes pratiques, revendications et conventions-type.* Oktober 2020/*octobre 2020*
- 144 Horizonte Arbeitszeit: Von Arbeitszeiterfassung über Einsatzplanung zur Stresshaftung. *Horizons durée du travail : Enregistrement de la durée du travail, responsabilité en matière de stress et planification des horaires.* Oktober 2020/*octobre 2020*
- 145 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2021 / AFP/PFN 2022-2024. November 2020/*novembre 2020*
- 146 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2020. *Évolution des effectifs des syndicats en 2020.* Oktober 2021/*octobre 2021*
- 147 Mehr Rente fürs Geld dank der AHV. Private Vorsorge und AHV für junge Berufstätige im Vergleich. *Avec une synthèse française .* November 2021/*novembre 2021*
- 148 Analyse der Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2022 / AFP/PFN 2023-2025. November 2021/*novembre 2021*
- 149 Für eine feministische Gewerkschaftsarbeit. 14. SGB-Frauenkongress. *Pour un syndicalisme féministe. 14<sup>e</sup> Congrès des femmes de l'USS.* September 2022/*septembre 2022*
- 150 Solidarität. Die wirtschaftlichen Vorteile der Sozialversicherungen in der Schweiz. *Solidarité. Les avantages économiques des assurances sociales en Suisse.* September 2022/*septembre 2022*
- 151 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2021. *Évolution des effectifs des syndicats en 2021.* Oktober 2022/*octobre 2022*
- 152 Analyse Kantonsfinanzen. *Analyse des finances cantonales.* Budget 2023 / AFP/PFN 2024-2026. November 2022/*novembre 2022*
- 153 Vom Wert der Gewerkschaften. Eine Metastudie zum Einfluss von Gewerkschaften und Gesamtarbeitsverträgen auf Löhne, Arbeitsbedingungen und Produktivität. Dezember 2022
- 154 Verteilungsbericht 2023. Die Verteilung der Löhne, Einkommen und Vermögen sowie die Belastung durch Steuern und Abgaben in der Schweiz. *Rapport sur la répartition 2023. La répartition des salaires, des revenus et de la fortune ainsi que la charge des impôts et des taxes en Suisse.* Februar 2023/*février 2023*
- 155 Teilhabe statt Prekarität. Ein Dossier der SGB-Migrationskommission. *Participation, oui, précarité, non. Un dossier de la Commission des migrations.* Februar 2023/*février 2023*
- 156 Lohngleichheit und Frauenlöhne rauf! Analyse zu den Löhnen der Berufsleute in der Schweiz. Teil I. *De meilleures salaires pour les femmes. Maintenant ! Une analyse des salaires des travailleuses et des travailleurs en Suisse. Première partie.* Mai 2023/*mai 2023*