

Prise de position «For a strong Swiss workforce»

c/o Société suisse des employés de
commerce
Reitergasse 9
Postfach
CH-8027 Zurich

info@die-plattform.ch
die-plattform.ch/fr

Zurich, 1^{er} octobre 2020

Sécurité sociale | Réforme de la prévoyance vieillesse

En Suisse, il existe un réseau très dense d'assurances sociales qui offrent aux professionnels une protection financière étendue en cas de perte de revenus ou de cessation d'activité pour cause de retraite. Une réforme du système de prévoyance vieillesse s'impose de toute urgence afin de répondre aux besoins des générations futures.

<https://die-plattform.ch/reforme-de-la-prevoyance-vieillesse>

Revendication

La plateforme demande au Conseil fédéral la mise au point d'une stratégie globale de réforme de la prévoyance vieillesse qui tienne compte de l'évolution démographique de la société et des exigences de tous les actifs – notamment des travailleurs à temps partiel et des femmes. Aucune politique de clientélisme ne doit être menée au détriment des générations futures.

Argument clé

L'évolution démographique et le nouveau contexte de taux d'intérêt exercent une pression massive sur le système de prévoyance suisse et exigent des réformes durables qui profitent aussi bien aux cotisants actuels qu'aux générations futures. Compte tenu de la position des syndicats, farouchement opposés à une harmonisation de l'âge de départ à la retraite des hommes et des femmes, et encore plus à un ajustement de l'âge de référence ou du taux de conversion à l'espérance de vie, la plateforme demande au Conseil fédéral de mener à bien à une réforme en profondeur de la prévoyance vieillesse.

Analyse

Les institutions de prévoyance suisses prévoient de sombres perspectives financières. Faute de mesures rapides, l'avenir financier de l'AVS est compromis et les caisses de pensions devront continuer à miser sur une forte redistribution pour répondre aux besoins des générations futures de retraités.

Après le rejet de la réforme Prévoyance vieillesse 2020 le 24 septembre 2017, le Conseiller fédéral Alain Berset a convoqué une table ronde afin de poursuivre le travail de réforme. La plateforme avait alors exposé qu'elle jugeait peu souhaitable de scinder la réforme en projets distincts par structure de prévoyance. D'une part car le besoin de réforme est aussi urgent au niveau du premier que du deuxième pilier. D'autre part car le démembrement entrave l'application des mécanismes de compensation. Tenter d'assurer la compensation dans chaque pilier a pour effet de compromettre l'objectif réel, à savoir l'assainissement financier.

Le DFI a tout de même divisé la réforme. Une nouvelle proposition a été élaborée pour la réforme de l'AVS, et quatre organisations faïtières représentatives des employeurs et des employés (Union syndicale suisse USS, Travail.Suisse, Union patronale suisse UPS, Union des arts et métiers) ont eu à préparer une proposition pour la réforme de la LPP. Le projet de consultation AVS 21 était disponible un an plus tard et les partenaires sociaux ont remis leur proposition pour la LPP à l'été 2019. Le Conseil fédéral a adopté le message relatif à la réforme AVS 21 le 28 août 2019. La consultation sur la réforme de la LPP a débuté le 13 décembre 2019. La consultation sur la réforme de la LPP a été achevée fin mai 2020.

1-Assurance vieillesse et survivants AVS

Pour mettre fin au déficit de l'AVS, le projet AVS 21 du Conseil fédéral propose des mesures similaires à celles de la réforme Prévoyance vieillesse 2020: l'ajustement progressif de l'âge de référence à 65 ans pour les femmes et un relèvement de la taxe sur la valeur ajoutée. En outre, le projet prévoit davantage de flexibilité pour le départ à la retraite, ainsi que des incitations à travailler au-delà de l'âge de référence. Ces mesures doivent garantir le financement de l'AVS jusqu'en 2030.

L'augmentation de la taxe sur la valeur ajoutée doit s'élever à 1.5%, quand l'adoption de la RFFA avait entériné une hausse de 0.7%. Pour compenser le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, le Conseil fédéral mise sur des mesures de soutien limitées dans le temps pour les femmes qui seront proches de la retraite au moment où la loi sera modifiée. La période d'assainissement est prolongée jusqu'en 2030 afin de pallier la perte de temps due à l'échec de la réforme Prévoyance vieillesse 2020.

En compensation du relèvement de l'âge de référence pour les femmes, la rente des femmes nées entre 1959 et 1967 diminue dans une moindre mesure en cas de retraite anticipée. Les femmes dont le revenu annuel est inférieur ou égal à 56 880 francs peuvent percevoir leur rente AVS sans aucune réduction dès l'âge de 64 ans. En outre, les femmes aux revenus faibles à modérés, qui travaillent jusqu'à l'âge de référence ou au-delà, perçoivent une rente de vieillesse plus importante. Le total des coûts liés à ces mesures de compensation se montera à 700 millions de francs en 2031.

Le départ à la retraite flexible est un autre point important du projet. Le passage à la retraite peut se faire progressivement de 62 à 70 ans car il est possible d'anticiper ou d'ajourner une partie de la rente. Les personnes qui poursuivent leur activité lucrative après avoir atteint l'âge de référence peuvent augmenter le montant de leur rente grâce aux cotisations qu'elles versent. Il est également possible d'ajourner le versement de l'intégralité des prestations de prévoyance professionnelle jusqu'à l'âge de 70 ans, même en cas de réduction du taux d'occupation. En cas d'anticipation, la réduction de la rente est moins importante mais en cas d'ajournement, l'augmentation de la rente

est également moins importante. Ces variations ont un fondement actuariel. Quoi qu'il en soit, il est désormais moins intéressant de rester en activité plus longtemps.

La plateforme soutient le projet de réforme mais demande une amélioration des incitations financières en cas de poursuite de l'activité lucrative après l'âge de référence.

Le projet de réforme de l'AVS 21 sera soumis au Parlement en 2020 et devrait entrer en vigueur en 2022.



Argumentaire

- **Les incitations sont employées à mauvais escient.** La retraite anticipée devient encore plus intéressante qu'à l'heure actuelle. Aujourd'hui, une personne qui perçoit la rente AVS deux ans avant l'âge ordinaire de la retraite voit sa rente réduite de 13.6% de façon permanente. Avec la réforme, la réduction ne sera plus que de 7.7%. Davantage de seniors pourraient donc se permettre une retraite anticipée. La Confédération utilise l'argument de l'espérance de vie plus longue. **Or, travailler plus longtemps est trop peu récompensé.** L'augmentation de la rente en cas d'activité au-delà de l'âge de référence devient moindre.
- Le sondage auprès des membres des associations de la plateforme, mené pour élaborer les recommandations sur la gestion de l'âge (cf. prise de position Employés plus âgés) a montré que les jeunes générations s'attendaient à travailler au-delà de l'âge de référence actuel. **Pour atténuer les inquiétudes légitimes des générations futures, il convient de proposer aux cotisants actuels des options attractives en faveur de la poursuite d'activité.** En parallèle, les employeurs ont besoin d'être sensibilisés à la question.
- Les incitations à travailler plus longtemps doivent être renforcées. **Environ 30% des femmes et 9% des hommes perçoivent une rente AVS anticipée.** Leur choix repose sur différents facteurs (cf. OFAS 2012): chez les femmes, les facteurs incitatifs ou «pull» (plus de temps libre, revenu non indispensable, partenaire retraité) prédominent, tandis que les hommes sont davantage motivés par des facteurs contraignants ou «push» (santé, restructurations, etc.). En fait, il existe un rapport inversement proportionnel entre les revenus et le départ anticipé à la retraite: les personnes à hauts revenus sont moins enclines à partir avant l'âge ordinaire.
- Cela suggère que les individus, essentiellement des hommes, qui occupent des emplois peu ou non qualifiés cessent précocement d'être en mesure de travailler. Ce fait doit être pris en compte bien que cela ne soit pas le cas dans la réforme présentée. La plateforme plaide pour une prise en considération de la charge importante qu'impliquent certaines activités et secteurs comme le second-œuvre et les secteurs où le travail posté est fréquent, dont la production et les professions de soins (par ex. extension du modèle de retraite anticipée du secteur principal de la construction). Le Conseil fédéral doit s'efforcer de sensibiliser les partenaires sociaux sur ce thème.
- Les recommandations de l'OCDE pour la Suisse indiquent un relèvement immédiat de l'âge de référence à 65 ans pour les deux sexes. Ensuite, un relèvement progressif doit être envisagé sur le long terme, puis un ajustement en fonction de l'espérance de vie. Le taux de conversion minimal doit être abaissé et devenir un paramètre technique flexible, fixé par voie d'ordonnance. L'amplitude de l'échelonnement des bonifications vieillesse selon l'âge dans le deuxième pilier doit être réduite. Il faut conserver la possibilité de combler des lacunes de cotisations avec les cotisations versées après 65 ans.

- **Un accroissement de la population active au travers d'incitations (par ex. fiscales) pour les revenus secondaires diminue le taux de dépendance des personnes âgées en Suisse et protège le système de prévoyance.**

2-Prévoyance professionnelle PP

A la suite de la votation du 24 septembre 2017 sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020, le Conseil fédéral a chargé les quatre organisations faïtières nationales des employés et des employeurs d'élaborer une proposition de réforme pour la prévoyance professionnelle (deuxième pilier). Les pourparlers se sont terminés à la fin du mois de juin 2019. Malheureusement, les quatre associations n'ont pas pu se mettre d'accord sur une proposition commune. Mardi 2 juillet 2019, les deux syndicats Travail.Suisse et Union syndicale suisse (USS), ainsi que l'Union patronale suisse (UPS), ont présenté leur solution de compromis sur la réforme du deuxième pilier. Le même jour, l'Union suisse des arts et métiers a publié un contre-projet, qui se limite à un abaissement du taux de conversion minimal et à une compensation pour une génération de transition. Les changements législatifs devraient entrer en vigueur à partir de 2023.

Le « compromis des partenaires sociaux » prévoit une réduction du taux de conversion minimal, un maintien des prestations pour les futurs retraités et un financement de ces mesures par un pourcentage de cotisation salariale. Cela impliquerait d'introduire une composante de répartition dans le deuxième pilier. En outre, les personnes aux revenus faibles et les employés âgés bénéficieraient de mesures supplémentaires (baisse de la déduction de coordination ou ajustement des bonifications de vieillesse). A la cotisation salariale de 0.3% pour l'AVS, introduite par la RFFA, viendrait donc s'ajouter une cotisation salariale de 0.5% pour financer le maintien des prestations dans le deuxième pilier. Une génération de transition percevrait un supplément de rente fixe. Ensuite, le Conseil fédéral devrait fixer chaque année le montant du complément de pension.

Pendant la procédure de consultation, diverses propositions alternatives à celles des trois partenaires sociaux ont déjà été formulées. L'Association suisse des institutions de prévoyance ASIP, par exemple, a présenté un modèle, tout comme une alliance d'associations d'employeurs (voie médiane pour un compromis raisonnable). Les deux propositions sont très similaires, mais diffèrent un peu quant aux bonifications de vieillesse et au taux de conversion. Contrairement à la proposition des trois partenaires sociaux, les auteurs soutiennent qu'il ne devrait y avoir aucune intervention dans le modèle des trois piliers, aucune redistribution au sein du deuxième pilier et aucune compensation selon le principe de l'arrosoir.

Les objectifs fondamentaux de la réforme de la LPP sont restés inchangés. La redistribution doit être quelque peu atténuée par la réduction du taux de conversion. Néanmoins, l'objectif actuel en matière de prestations doit être maintenu et, dans le même temps, l'objectif en matière de prestations pour les revenus les plus faibles (emplois multiples, bas salaires, temps partiel) doit être augmenté. Des mesures de compensation devraient également être mises en place pour une génération transitoire.

La plateforme est favorable à une baisse du taux de conversion et à l'augmentation des contributions aux institutions de prévoyance. Mais elle demande également la suppression de la déduction de coordination, le lissage des bonifications de vieillesse et le maintien du niveau des prestations au moyen des provisions existantes et d'augmentations de capital des différentes caisses de pensions. Par ailleurs, il convient de dépolitiser les paramètres techniques (taux de conversion et taux d'intérêt minimal) et de vérifier la baisse du seuil d'accès LPP. Les délais concernant une génération de transition doivent demeurer aussi courts que possible.

Etant donné que ces exigences sont proches de celles de la « voie médiane », la plateforme a entamé des pourparlers avec cette alliance au début de l'année. L'objectif était de parvenir à un éventuel rapprochement. Plusieurs entretiens ont montré que les différences peuvent finalement

être réduites à l'échelonnement des bonifications de vieillesse. La proposition de l'alliance concernant la déduction de coordination répond aux exigences de la plateforme pour l'amélioration des revenus les plus faibles (emplois multiples, bas salaires, temps partiel).

Il existe donc une alternative largement soutenue à la proposition des trois partenaires sociaux.

Comparaison des variantes de la réforme de la LPP

Paramètres	LPP actuelle	Alliance pour un «compromis raisonnable»	ASIP	Compromis des partenaires sociaux	plateforme
Déduction de coordination	7/8 ^a CHF 24 885.–	60% du salaire AVS maximum CHF 21 330.–	60% du salaire AVS maximum CHF 21 330.–	7/16 ^a CHF 12 443.–	60% du salaire AVS maximum CHF 21 330.–
Seuil d'entrée LPP	3/4 CHF 21 330.–	3/4 CHF 21 330.–	3/4 CHF 21 330.–	3/4 CHF 21 330.–	3/4 CHF 21 330.–
PP minimale	1/8 CHF 3555.–	3/10 ^b CHF 8532.–	3/10 ^b CHF 8532.–	5/16 CHF 8887.–	3/10 ^b CHF 8532.–
PP maximale	2 1/8 CHF 60 435.–	2 1/4 CHF 63 990.–	2 1/4 CHF 63 990.–	2 9/16 CHF 72 877.–	2 1/4 CHF 63 990.–
Age de début	25	20	20	25	20
Age de fin H/F	65/64	65	65	65/64	65
Bonifications de vieillesse	20-24 0% 25-34 7% 35-44 10% 45-54 15% 55-65 18%	20-24 9% 25-34 9% 35-44 12% 45-54 16% 55-65 16%	20-24 9% 25-34 9% 35-44 12% 45-54 16% 55-65 18%	20-24 0% 25-34 9% 35-44 9% 45-54 14% 55-65 14%	20-39 10% 40-65 15%
Supplément de rente				Le CF détermine le montant chaque année après 15 ans. Avant, montant fixe 200/150/100 CHF par échelons de 5 ans	
Taux de conversion	6,80%	6%	5,80%	6%	6%

a) der max. AHV Rente CHF 28'440

b) Der minimale versicherte Lohn entspricht der Eintrittsschwelle minus 60% Koordinationsabzug, d.h. 40% der Eintrittsschwelle

Argumentaire

- **La rente LPP fondée sur les dispositions légales actuelles concernant la déduction de coordination et le seuil d'accès est insuffisante, en particulier pour les personnes à faibles revenus qui travaillent à temps partiel, ont un bas salaire ou, de plus en plus souvent, cumulent plusieurs emplois avec les nouvelles formes de travail.**

- **L'échelonnement actuel des bonifications de vieillesse et l'âge d'entrée tardif entraînent une forte augmentation du coût des salariés plus âgés.**
- Une déduction de coordination relative (60% du salaire AVS) équivaut à la suppression de la déduction de coordination, à condition que les taux de cotisation d'épargne soient réduits du même pourcentage. La suppression de la déduction de coordination et la réduction simultanée des cotisations d'épargne améliorent donc la situation des personnes se situant dans la fourchette des bas salaires, mais se traduisent par des rentes massivement inférieures pour les salaires plus élevés. Autrement, il faudrait augmenter considérablement les taux de cotisation à l'épargne. Une déduction de coordination relative en pourcentage du salaire AVS, telle qu'elle est envisagée par le compromis, conduit exactement au même résultat dans la fourchette des bas salaires qu'une suppression de la déduction de coordination. Dans la fourchette des salaires plus élevés, cependant, elle n'a pas d'effets secondaires indésirables et permet de maintenir le niveau antérieur des prestations.
- **La réforme LPP n'aborde pas et ne résout pas la question de l'âge de la retraite.** La proposition des syndicats et de l'UPS ne mentionne pas du tout l'âge de la retraite. Il faut s'attendre à ce que les syndicats s'opposent fermement à une harmonisation de l'âge de départ à la retraite des hommes et des femmes et rejettent encore davantage un ajustement en fonction de l'espérance de vie, et ce, bien qu'une harmonisation de l'âge de référence pour les femmes soit indispensable à une réforme durable de la prévoyance vieillesse.
- La plateforme rejette le supplément de rente sous la forme présentée. La redistribution étrangère au système serait alors inscrite dans la loi. **Comme c'est le cas pour le taux d'intérêt minimal, le Conseil fédéral conviendrait avec les partenaires sociaux d'un supplément de rente annuel imposé aux caisses de pension; la prévoyance vieillesse en serait davantage politisée.** L'objectif du supplément de rente étant le maintien du niveau de la rente vieillesse, les autres conditions générales ne seraient pas prises en compte. **Cela conduirait à renforcer le pouvoir des partenaires sociaux, alors que les syndicats concernés représentent une minorité des employés.**
- Au lieu de cela, le **maintien des prestations pour une génération de transition** doit être assuré par les **caisses de pensions** elles-mêmes: via les provisions existantes dans les caisses et par des augmentations de capital.
- Compte tenu de l'évolution démographique, l'introduction d'un élément de financement par répartition dans les deux piliers conduirait à de nouvelles difficultés financières. **Une réforme doit être pensée de manière durable y compris pour les générations futures.** Pour cela, une hausse de l'âge de la retraite pour les hommes et les femmes, des possibilités de retraite flexibles et attractives, ainsi qu'une organisation des régimes d'assurance sociale indépendante du sexe et de l'état civil sont indispensables.
- Certes, 12% seulement des assurés LPP dépendent uniquement du régime obligatoire, mais 25% environ des assurés disposent d'une faible part sur-obligatoire dans leur avoir de vieillesse (rapport explicatif LPP) et sont donc fortement impactés par les modifications proposées.
- Le niveau des prestations diffère de manière significative entre les hommes et les femmes dans les deux piliers: pour ce qui est de l'AVS, l'écart de rentes s'élève à 3% mais les femmes paient 33% des cotisations et perçoivent 56% des prestations. **En revanche, l'écart entre hommes et femmes atteint 60% pour la prévoyance professionnelle.** Cela s'explique essentiellement par les différences de salaire, le seuil d'accès, la déduction de coordination et les versements en capital (jusqu'en 1994). Le fait d'avoir séparé la réforme des deux piliers empêche les mécanismes de compensation entre les piliers.

Engagement

Les réformes proposées par le Conseil fédéral et les trois associations faïtières du côté des employés et des employeurs allègent en partie la pression financière sur les institutions de prévoyance, mais ces réformes ne sont pas durables. Les cotisants sont beaucoup trop peu nombreux face à un nombre toujours croissant de retraités. La plateforme s'engage en faveur d'un assainissement financier durable des institutions de prévoyance. Aucune politique de clientélisme ne doit être menée au détriment des générations futures.

Contact | die-plattform.ch/fr

— Dr. Ursula Häfliger, Directrice, T +41 44 283 45 78, info@die-plattform.ch

la plateforme – «For a strong Swiss workforce»

La plateforme est l'alliance politique des associations d'employés et associations professionnelles indépendantes. Avec plus de 88'000 membres, elle agit dans l'intérêt des professions de service, qui emploient actuellement 80% de la population active (avec une tendance à la hausse), et des métiers de la connaissance, le secteur professionnel qui connaît la plus forte croissance en Suisse. Elle travaille à des solutions innovantes dans les domaines de l'éducation et de la politique sociale et économique, permettant aux employés de mener une vie professionnelle épanouie et de développer leur potentiel tout au long de leur carrière professionnelle. Des professionnels forts et indépendants sont la base d'une société moderne et ouverte.

**société des employés
de commerce**
dynamiser l'économie, pour moi.

A Employés
Suisse

**SKD
ASC
ASG** Association
suisse
des cadres
Le centre de compétences pour les cadres

veb.ch

ZGP Zürcher Gesellschaft für
Personal-Management

Verkauf Schweiz
Vente Suisse
Vendita Svizzera
Verband von Kaufmännischen Fachkräfte und Firmen
Associazione dei professionisti del commercio e delle aziende
Associazione dei professionisti della vendita e delle aziende