



Schweizerischer Pensionskassenverband
Association suisse des Institutions de prévoyance
Associazione svizzera delle Istituzioni di previdenza
Kreuzstrasse 26
8008 Zürich

Telefon 043 243 74 15/16
Telefax 043 243 74 17
E-Mail info@asip.ch
Website www.asip.ch

Zurich, le 3 octobre 2019

Informations destinées aux médias (informations générales)

Révision LPP : Le projet de l'ASIP est celui qui répond le mieux aux exigences d'une réforme socialement équitable et financièrement viable de la prévoyance professionnelle!

La réforme urgemment nécessaire de la prévoyance professionnelle sera l'un des défis politiques les plus importants pour le Parlement au cours de la prochaine législature. Elle requiert une solution qui soit, d'une part, supportable pour les assurés et les employeurs, et puisse, d'autre part, être mise en œuvre par les caisses de pension de manière simple et efficace sur le plan opérationnel. C'est la raison pour laquelle l'ASIP a déjà publié en mai dernier une proposition appropriée et axée sur la pratique. Dans l'intervalle, trois partenaires sociaux (Travail.Suisse, l'Union syndicale suisse et l'Union patronale suisse, avec le «compromis des partenaires sociaux») ainsi que l'Union suisse des arts et métiers (USAM) ont eux aussi présentés chacun un projet. Le «compromis des partenaires sociaux» reprend de nombreux éléments de la proposition de l'ASIP. Le supplément de rente – un montant fixe versé à vie – prévu pour tous les nouveaux rentiers, qu'ils soient touchés ou non par cette réforme, et financé par des cotisations de 0,5% prélevées sur le salaire AVS – une mesure qui n'est pas limitée dans le temps –, va toutefois bien au-delà de l'objectif visé et aura des conséquences indésirables. Le projet proposé par l'USAM est, quant à lui, basé sur celui de la «Prévoyance vieillesse 2020», déjà rejeté une première fois par le peuple.

Compte tenu des défis qui se posent – environnement de taux bas, espérance de vie qui ne cesse de croître, évolution sociopolitique –, l'ASIP a proposé une réforme de la LPP au moyen des mesures suivantes:

- Avancement du début de l'épargne vieillesse de 25 ans à 20 ans
- Uniformisation de l'âge de référence pour la retraite des hommes et des femmes à 65 ans
- Légère baisse de la déduction de coordination (60% du salaire AVS, mais 21 330 CHF au maximum)

- Aplatissement des taux des bonifications de vieillesse (9% de 20 à 34 ans; 12% de 35 à 44 ans; 16% de 45 à 54 ans; 18% de 55 à 65 ans)
- Baisse immédiate du taux de conversion minimal LPP de 6,8% à 5,8%
- Mesures d'amortissement pour la génération de transition durant dix ans grâce à une augmentation ponctuelle de l'avoir de vieillesse à la retraite au moyen d'un supplément à décroissance linéaire, de 15% à 0%.

Conséquences sur le plan de prestations

Toutes ces mesures se traduiront par un avoir de vieillesse plus élevé à l'âge de la retraite, et donc, un léger renforcement de la prévoyance minimale actuelle à long terme. La situation de prévoyance des personnes travaillant à temps partiel et des assurés disposant de bas revenus sera ainsi nettement améliorée. La redistribution des assurés actifs vers les bénéficiaires de rente existant dans la LPP sera au moins nettement réduite, même si elle ne disparaîtra pas complètement (pour cela, un taux de conversion d'environ 4,8% serait nécessaire). Du point de vue des coûts, le plan de prestations de l'ASIP qui, avec 2,1 milliards de CHF, se situe entre les deux autres projets, celui de l'USAM, d'1,3 Mia. de CHF et celui des partenaires sociaux de 3,2 Mia. de CHF (cf. calculs effectués par c-alm sur une base comparable).

Mesures de compensation pour la génération de transition

Des différences considérables subsistent entre les différents projets quant à la définition des mesures de compensation pour la génération de transition. Il convient au préalable de noter que, pour la première fois, dans tous les modèles, en supposant que la règle d'or s'applique (rémunération de l'avoir de vieillesse correspondant à l'évolution du salaire), le niveau de prestation actuel ne pourra être garanti qu'à long terme au niveau salarial. Ce n'est qu'en tenant compte des taux d'intérêt réels, historiquement bas, et de l'hypothèse d'une future rémunération modérée de 0,7%, que l'objectif de prestation initial selon la LPP sera dépassé pour tous les assurés de la génération de transition.¹

La grande différence réside toutefois dans le système de financement. L'ASIP propose pour la génération de transition directement touchée par la baisse du taux de conversion minimal LPP une augmentation en pourcentage de l'avoir de vieillesse LPP pendant dix ans à partir de l'entrée en vigueur du projet, en prenant en compte le régime surobligatoire. Cette compensation devra être fournie de manière décentralisée par les caisses de pension. Les moyens correspondants ont déjà été provisionnés dans toutes les caisses versant des prestations conformément à la LPP, car l'expert d'une caisse de pension est tenu de provisionner les pertes liées aux retraites pour les assurés ayant atteint l'âge minimal de la retraite. Cela permet souvent d'éviter des charges supplémentaires pour les salariés et pour les employeurs affiliés à des institutions de prévoyance proches du minimum LPP. Les caisses de

¹ Dans le cadre de la LPP, on atteint actuellement un taux de remplacement de 34% du dernier salaire LPP assuré. Ce niveau de prestation a été nettement supérieur par le passé – ce taux était d'environ 41%. Cela est surtout dû au fait que la rémunération réelle était nettement supérieure (de 0,79% à 1,5%) à la croissance des salaires au cours des quarante dernières années.

pension à régime surobligatoire ne sont pas concernées par la baisse du taux de conversion. Ce modèle empêche ainsi une redistribution entre les caisses de pension que rien ne justifie, et qui est du reste contraire au système de la prévoyance.

Les deux autres projets prévoient un mécanisme centralisé par le biais du Fonds de garantie, qui, en tant que Centrale de compensation, doit percevoir ces montants et les redistribuer. La solution proposée par l'USAM se fonde sur le modèle compliqué de la Prévoyance vieillesse 2020, avec un compte témoin double (pour des comparaisons de prestations complexes), en réduisant toutefois le délai à dix ans. Le «compromis des partenaires sociaux» propose en revanche désormais un supplément de rente forfaitaire mensuel de 100 à 200 CHF par mois pour les quinze prochaines années. Ce supplément doit être financé au moyen d'une cotisation salariale d'un montant de 0,5%, qui sera prélevée sur tous les salaires assujettis à l'AVS. En recourant au «principe de l'arrosoir», on introduit ainsi dans le deuxième pilier un élément étranger au système fondé sur le principe de répartition et orchestré par le Fonds de garantie, qui conduira à une extension des prestations inutile et générera des coûts supplémentaires pour la majorité des assurés. Le fait que, ces dernières années, de nombreuses caisses de pension ont déjà adapté leurs taux de conversion et, en même temps, renforcé le processus d'épargne au moyen d'une baisse de la déduction de coordination, d'un ajustement des bonifications de vieillesse ou en constituant des dépôts à partir des bénéfices d'intérêts n'est absolument pas pris en compte. Selon un sondage réalisé par Swisscanto, le taux de conversion appliqué en moyenne en 2019 est d'ores et déjà de 5,7%, et donc inférieur à celui proposé par l'ASIP pour la LPP. Les salariés et les employeurs affiliés à des caisses de pension qui ont déjà adapté leurs plans de prévoyance devraient ainsi passer à la caisse deux fois.

Conclusion

Le projet de l'ASIP est celui qui répond le mieux aux exigences politiques réclamant une réforme de la LPP efficace et acceptable en termes de coûts. Sa mise en œuvre est aussi simple que possible – au contraire des autres projets. De plus, le niveau de prestation actuel pour les personnes travaillant à temps partiel et les bas salaires s'en trouvera amélioré. En supposant une rémunération réelle raisonnable, il n'y aura finalement aucun perdant. La redistribution injuste des assurés actifs vers les retraités pourra être réduite environ de moitié dans les caisses de pension LPP. Enfin, les mesures de compensation proposées par l'ASIP auront un effet comparable, sans que l'on doive mettre en place un système de redistribution compliqué et inutile. Cela devrait être une raison suffisante pour examiner sérieusement le projet de réforme de l'ASIP, conforme à la pratique, et de privilégier cette solution plutôt que les autres.

Jean Rémy Roulet, président

Hanspeter Konrad, directeur

Vue d'ensemble*:

Plans de prestations ASIP, partenaires sociaux et modèle USAM

Paramètres	LPP actuel		ASIP		Partenaires sociaux		USAM	
Déduction de coordination	= 7/8 ^a	CHF 24'885	60% du salaire AVS max. CHF 21'330		= 7/16 ^a	CHF 12'443	= 7/8 ^a	CHF 24'885
Seuil d'entrée LPP	= 3/4	CHF 21'330	= 3/4	CHF 21'330	= 3/4	CHF 21'330	= 3/4	CHF 21'330
SA minimal	= 1/8	CHF 3'555	= 3/10 ^b	CHF 8'532	= 5/16	CHF 8'887	= 1/8	CHF 3'555
SA maximal	= 2 1/8	CHF 60'435	= 2 1/4	CHF 63'990	= 2 9/16	CHF 72'877	= 2 1/8	CHF 60'435
Age d'entrée	25		20		25		25	
Age de sortie (H/F)	65/64		65		65		65	
Bonifications de vieillesse	20-24:	0%	20-24:	9%	20-24:	0%	20-24:	0%
	25-34:	7%	25-34:	9%	25-34:	9%	25-34:	9%
	35-44:	10%	35-44:	12%	35-44:	9%	35-44:	14%
	45-54:	15%	45-54:	16%	45-54:	14%	45-54:	16%
	55-65:	18%	55-65:	18%	55-65:	14%	55-65:	18%
Contributions de répartition	-		-		Financé par contribution de 0.5%	Montant par Conseil fédéral	-	
TC (AT)	6.8%		5.8%		6.0%		6.0%	

a) Rente maximale AVS CHF 28'440

b) Le salaire assuré minimal correspond au seuil d'entrée, moins une déduction de coordination de 60%, soit à 40% du seuil d'entrée.

*c-alm