

DISCOURS

de Markus Leibundgut, membre du comité directeur de l'ASA
Événement **Conférence de presse 2021 de l'Association Suisse d'Assurances ASA**
Date 4 mars 2021
Lieu Zurich

La réforme de la prévoyance professionnelle

Seul le texte prononcé fait foi.

Mesdames, Messieurs,

Bien que l'attention des médias soit actuellement focalisée sur le projet AVS qui doit être débattu au Conseil des États dans une dizaine de jours, je souhaite m'exprimer aujourd'hui dans le cadre de la conférence de presse annuelle sur la réforme de la prévoyance professionnelle. À l'ASA, nous voulons saisir cette occasion pour vous exposer notre point de vue.

Exposé de la situation

Pour la prévoyance vieillesse, l'avenir s'annonce problématique : l'espérance de vie augmente, la natalité baisse et les rendements des placements sont très faibles. Du fait de l'allongement de l'espérance de vie, les rentes doivent être versées de plus en plus longtemps. Le taux de conversion trop élevé et la faiblesse persistante des rendements des placements en LPP entraînent une redistribution massive des actifs vers les retraités, laquelle est contraire à la logique du système. Sans réforme, il n'y aura pas de stabilisation de la prévoyance professionnelle. Il y a urgence. Tout le monde le sait. La situation des parlementaires est également bien connue de tous : le 25 novembre 2020, le Conseil fédéral a approuvé le message relatif à la réforme de la prévoyance professionnelle et l'a transmis au Parlement. La commission compétente du Conseil national est entrée en matière sur le projet et devrait entamer la discussion par article au cours de la prochaine session d'automne.

Dans son message au Parlement, le Conseil fédéral mise sur le « compromis des partenaires sociaux », à savoir celui proposé par l'Union syndicale suisse, Travail.Suisse et l'Union patronale suisse. À ce « modèle du message » s'oppose le modèle désigné comme « proposition alternative » qui est soutenu par l'Association des institutions de prévoyance ASIP, certaines associations patronales et plusieurs associations professionnelles.

Le « modèle du message » tout comme la proposition alternative prévoient la réduction du taux de conversion LPP à 6,0 pour cent en une seule étape. Comme cette valeur continue d'occasionner des pertes découlant de la

conversion en rente, le projet prévoit l'introduction d'une « contribution de financement des pertes liées à la conversion en rente », c'est-à-dire d'une prime correspondante « pour la garantie du taux de conversion en rentes ».

Ces deux modèles diffèrent nettement en ce qui concerne l'articulation du processus d'épargne et les mesures portant sur la génération de transition.

- Concernant le processus d'épargne, le modèle du message prévoit la division par deux de la déduction de coordination qui passerait de 25 095 CHF actuellement à dorénavant 12 548 CHF – et les taux de bonification de vieillesse seraient plus linéaires qu'aujourd'hui. La proposition alternative, en revanche, mentionne une baisse moins prononcée de la déduction de coordination, à savoir jusqu'à 60 pour cent du salaire AVS, soit 21 510 CHF au maximum. Ainsi qu'un aplatissement moins fort des taux de bonification de vieillesse. Par ailleurs, ce texte propose que les cotisants alimentent l'épargne vieillesse dès l'âge de 20 ans (contrairement aux 25 ans en vigueur jusqu'ici).
- Le modèle du message prévoit un supplément de rente au profit de la génération de transition, lequel est fixé à 200 CHF par mois pour les cohortes 1 à 5 après l'entrée en vigueur de la réforme, à 150 CHF pour les cohortes 6 à 10 et à 100 CHF pour les cohortes 11 à 15. Le montant du supplément de rente des cohortes 16 et suivantes sera déterminé en fonction des ressources disponibles. Dès l'entrée en vigueur de la réforme, ces ressources seront financées par des cotisations paritaires de 0,5 pour cent prélevées sur les salaires jusqu'à 860 400 CHF. Il n'y a donc pas de « date d'expiration » fixe pour ces suppléments. De son côté, la proposition alternative évoque des versements uniques pour les dix premières générations suivant l'entrée en vigueur de la réforme. Leur montant s'élève à 13 pour cent de l'avoir de vieillesse LPP pour la première génération et se réduit de 1,3 pour cent par an pour chacune des générations suivantes.

Point de vue de l'ASA

L'Association Suisse d'Assurances s'est exprimée sur la réforme de la prévoyance professionnelle aussi bien lors de la procédure de consultation que lors de la publication du message du Conseil fédéral. Nous visons une solution susceptible de remporter l'aval d'une majorité, qui soit en outre socialement acceptable et économiquement viable. Nous nous sommes prononcés en faveur, d'une part, de la réduction du taux de conversion LPP à 6,0 pour cent et, d'autre part, de l'introduction d'une contribution au financement des pertes résiduelles sur le taux de conversion. Nous considérons que ces deux paramètres sont incontournables et urgents et les soutenons donc sans réserve. Par contre, à l'instar d'une majorité des participants à la procédure de consultation, nous rejetons fermement le supplément de rente préconisé par le Conseil fédéral et son financement selon le système de la répartition des dépenses.

À ce sujet, notre vision est la suivante : des mesures de compensation sont bien évidemment nécessaires pour maintenir autant que possible le niveau de prestations de la « génération de transition » en dépit de la réduction du taux de conversion LPP à 6,0 pour cent en une seule étape. Il faut également de la solidarité entre les institutions de prévoyance afin que le financement de ces mesures soit supportable aussi par les institutions

appliquant la prévoyance obligatoire et celles proches de la LPP, c'est-à-dire par les entreprises et les branches économiques concernées. Les prestations compensatoires ne devraient toutefois pas être versées selon le principe de l'arrosoir, mais en fonction des besoins effectifs. En d'autres termes, elles doivent être soumises à des conditions d'éligibilité appropriées et limitées dans le temps à certaines générations seulement. Par ailleurs, cela implique que les prestations compensatoires soient financées conformément au système en vigueur, c'est-à-dire selon le principe de la répartition de la valeur de la rente.

Voilà ce que je tenais à préciser sur le premier objectif de la réforme qui consiste en la stabilisation de la prévoyance vieillesse par le maintien du niveau des prestations. À cette fin, il faut réduire le taux de conversion LPP, financer en toute transparence les pertes résiduelles sur le taux de conversion, renforcer le processus d'épargne vieillesse et prévoir des prestations compensatoires pour la génération de transition, plus particulièrement touchée.

Or, la réforme cible deux autres objectifs importants : le renforcement de la prévoyance des personnes travaillant à temps partiel – en particulier de celle de nombre de femmes – et des personnes à bas revenu ainsi que l'amélioration de l'employabilité des actifs des tranches d'âge supérieures. L'ASA soutient également ces objectifs. Ils pourront être atteints et réalisés par les adaptations déjà mentionnées du processus d'épargne vieillesse : une déduction de coordination plus faible contribue à l'amélioration de la situation des bas salaires – et des bonifications de vieillesse plus linéaires à celle de la situation sur le marché du travail des salariés des tranches d'âge supérieures.

Pour conclure

La balle est dans le camp des parlementaires. Les objectifs de la réforme sont clairs et largement incontestés. En s'appuyant sur les différentes propositions évoquées, le Parlement doit maintenant trouver la voie qui le mènera vers une réforme socialement acceptable et financièrement supportable par les employeurs et les travailleurs. Concrètement, il faut :

- braver le blocus réformateur afin d'initier la stabilisation incontournable et urgente de la prévoyance professionnelle par la réduction du taux de conversion LPP ;
- définir des mesures qui permettent à la fois de maintenir le plus possible les prestations actuelles et d'améliorer la prévoyance des bas salaires ainsi que la situation sur le marché du travail des salariés âgés ;
- prendre en compte la marge de manœuvre financière des employeurs et des employés.

Il est grand temps de faire un pas en direction d'une prévoyance durable, ceci au bénéfice de toutes les générations, et de renforcer les acquis du système des trois piliers. L'ASA ne manquera pas de suivre l'avancement de ces questions et est prête à apporter son expertise pour que ce processus de réforme porte ses fruits.