

Pour une réforme des 1^{er} et 2^e piliers durable, moderne et sociale

Le modèle de prévoyance vieillesse du Centre Patronal

**Pour une réforme
des 1^{er} et 2^e piliers
durable, moderne
et sociale**

**Le modèle de prévoyance
vieillesse du Centre Patronal**

Etudes & Enquêtes

N° 46, février 2025

Publication du Centre Patronal

Rédacteur responsable

Brenda Duruz-McEvoy

Réalisation

Loïc Volkart

Impression

Cavin-Baudat, Grandson

ISBN 978-2-940089-29-1 / ISSN 1022-1395

© Toute reproduction, totale ou partielle,
est interdite sans autorisation préalable
de l'éditeur.

Route du Lac 2
1094 Paudex
Case Postale 1215
1001 Lausanne
T +41 (0)58 796 33 00

info@centrepatronal.ch
www.centrepatronal.ch

Ont collaboré à la réalisation de cette étude

Yvan Béguelin,
gérant de la caisse AVS de la Fédération
patronale vaudoise, membre de la direction
du Centre Patronal

Pierre-Gabriel Bieri,
responsable politique au Centre Patronal

Brenda Duruz-McEvoy,
directrice des institutions sociales du Centre
Patronal

Martin Kuonen,
directeur du Centre Patronal Deutschschweiz

Luc Oesch,
directeur des finances du Centre Patronal

Olivier Rau,
directeur du département politique du
Centre Patronal

Christophe Reymond,
directeur général du Centre Patronal

Tatiana Rezso,
responsable politique monde du travail du
Centre Patronal

	Page
L'essentiel en bref	7
Avant-propos	11
1 ^{er} pilier: une stabilisation nécessaire	17
1. Contexte et enjeux de démographie	18
2. Les perspectives financières de l'AVS	22
3. Nouveau paradigme: la durée de cotisation	23
4. Des efforts partagés pour stabiliser les finances de l'AVS	27
2 ^e pilier: une voie simple et efficace vers plus de modernité	33
1. Quelle nécessité de réforme?	34
2. Loi-cadre et définition de prestations minimales	35
3. Un 2 ^e pilier recentré sur l'épargne	42
4. Des rentes robustes pour les salaires médians	47
5. Un taux de remplacement du salaire amélioré	49
6. Une mesure transitoire simple qui garantit les prestations	52
Perspectives et conclusion	57

La prévoyance vieillesse constitue une préoccupation importante pour la population suisse. Parmi les jeunes, certains se demandent s'ils pourront encore bénéficier de rentes solides au moment où ils prendront leur retraite. Le défi consiste donc à **redonner confiance** dans notre système d'assurances sociales, dans son financement à long terme, ainsi que dans sa capacité à répondre aux aspirations et aux besoins actuels de notre société.

Le Centre Patronal, qui possède une connaissance pratique de cette matière en gérant notamment une caisse AVS et des institutions de prévoyance du deuxième pilier, apporte une contribution aux débats actuels en présentant des propositions originales pour une **prévoyance durable, moderne et sociale**.

1^{er} pilier (AVS)

Le 1^{er} pilier est celui qui appelle les mesures les plus pressantes, afin de garantir son financement au-delà de la décennie qui vient. Même si les prévisions de l'Office fédéral des assurances sociales ont été rectifiées dans un sens un peu moins alarmiste, les perspectives de déficit restent inquiétantes. L'acceptation de l'initiative pour une 13^e rente a renforcé le caractère urgent d'une réforme. C'est donc le 1^{er} pilier qui exige l'attention prioritaire du Parlement.

A cet égard, la principale proposition formulée par le Centre Patronal consiste à accorder le droit à de pleines prestations de retraite non plus en fonction d'un âge de référence (fixé aujourd'hui à 65 ans), mais en fonction du **nombre d'années de cotisation** (le système actuel correspond à une exigence de 44 années de cotisation depuis l'âge de 21 ans). Ce changement d'approche apparaît plus équitable à l'égard des personnes qui entrent tôt dans la vie professionnelle (avant 21 ans) et qui exercent souvent des métiers pénibles. Il permettra aussi une discussion apaisée sur une adaptation de la durée de cotisation exigée, adaptation qui contribuera à améliorer l'équilibre financier de l'AVS, mais sans prêter les nombreuses personnes qui connaissent de longues carrières professionnelles.

Pour que le rééquilibrage financier de l'AVS soit socialement acceptable, il faut **répartir équitablement les efforts sur trois axes**. Outre la durée de cotisation évoquée ci-dessus, il s'agira de consentir aussi à un relèvement de la TVA et des prélèvements salariaux. Une étude spécifique du Prof. Christoph Schaltegger et du Dr. Patrick Eugster permet d'exposer les effets de ces mesures selon plusieurs variantes.

Le remplacement de l'âge de retraite de référence par la notion de durée de cotisation devra aussi s'appliquer, logiquement, à la prévoyance professionnelle.

2^e pilier (prévoyance professionnelle)

Le 2^e pilier ne nécessite pas une réforme aussi urgente que celle de l'AVS car les institutions de prévoyance, qui bénéficient d'une liberté de manœuvre importante, ont déjà pris des mesures pour s'adapter aux évolutions actuelles et pour garantir leur équilibre financier. Ainsi la plupart d'entre elles s'écartent désormais du «plan minimum LPP» (qui correspond à un capital-témoin défini selon les paramètres prévus par la loi, auquel on applique le taux de conversion légal de 6,8% pour calculer la rente-témoin); en lieu et place, elles appliquent des taux de conversion plus bas, plus conformes à l'espérance de vie actuelle, mais sur des capitaux de prévoyance plus élevés, ce qui permet de verser des rentes généralement plus généreuses que la rente-témoin du plan minimum.

Il n'est cependant pas satisfaisant de conserver dans la loi des paramètres irréalistes que les institutions de prévoyance n'appliquent plus. L'absence de réforme entraîne aujourd'hui la disparition progressive du plan décrit par la LPP dans la pratique. Il vaut donc la peine de définir les contours d'un **nouveau «plan minimum LPP»** qui soit financièrement et techniquement réaliste, tout en apportant de nouveaux avantages à la population. L'objectif doit rester le même qu'aujourd'hui: au terme d'une carrière complète, le 1^{er} et le 2^e pilier ensemble doivent fournir un revenu de remplacement correspondant à environ 60% du salaire.

Pour que ce nouveau plan minimum soit réaliste, la réduction du **taux de conversion** est indispensable en raison de l'augmentation de l'espérance de vie, mais aussi pour permettre une extension de la LPP en faveur des personnes qui en sont privées. Aucune extension du plan minimum LPP n'est possible sans modération du niveau des garanties ou, plus simplement, la baisse du taux de conversion est nécessaire pour envisager de modifier les définitions du salaire assuré.

Or l'abaissement du taux de conversion est une mesure impopulaire, déjà refusée à trois reprises dans les urnes. Il est donc indispensable, parallèlement, que le capital de prévoyance minimum soit augmenté par un **renforcement de l'épargne de prévoyance**; il s'agit de convaincre la population que, malgré la modification de la méthode de calcul, le niveau des rentes ne sera pas inférieur à ce qui est attendu. L'augmentation du capital de prévoyance doit particulièrement cibler les assurés proches du salaire médian, qui aujourd'hui souffrent souvent de rentes insuffisantes. Il s'agit en même temps d'éviter que des cotisations plus élevées ne réduisent de manière insupportable le salaire net des assurés ayant des revenus plus faibles. Nous parlons ici de «**majoration d'épargne ciblée**».

Le Centre Patronal formule des propositions concrètes visant à renforcer l'épargne de prévoyance tout en améliorant la situation de nombreux assurés:

- Les travailleurs à taux partiel et ceux qui cumulent plusieurs employeurs, ainsi que les indépendants, seraient appelés à cotiser sur l'entier de leur revenu, grâce à l'**abandon de la «déduction de coordination»**. On éviterait cependant les lourdeurs administratives en **maintenant un seuil d'entrée**.
- Le nouveau plan d'épargne se résumerait par la formule «**un-deux-trois-quatre-cinq +6%**». Les employés et les employeurs verseraient chacun des cotisations de 1% dès le 1^{er} janvier suivant le 17ème anniversaire de l'assuré (afin de constituer une épargne dès le début de l'activité lucrative), puis de 2% dès que l'assuré à 20 ans, et ainsi de suite jusqu'à 5% pour les assurés ayant atteint 50 ans. Ce taux resterait ensuite constant pour ne pas désavantager les demandeurs d'emploi plus âgés. A ces taux échelonnés, on ajouterait encore 6% (pour tous les âges) sur la part du salaire qui dépasse le double du seuil d'entrée.
- **Pour assurer la transition** entre l'ancien et le nouveau plan minimum LPP, une méthode simple et équitable consisterait à revaloriser le compte-témoin minimum LPP dans une proportion identique à celle de la baisse du taux de conversion (le passage de 6,8% à 6% équivaut à une diminution de 13%, le compte-témoin serait donc augmenté de 13%). On maintiendrait ainsi le niveau attendu de la rente de retraite.

Les propositions exposées ici se fondent sur la première édition de cet ouvrage, sur les réactions et remarques qu'elle a suscitées, ainsi que sur les avis exprimés par le public dans le cadre d'un sondage réalisé par Sotomo. Cela offre de bonnes chances de succès en cas de vote populaire.

Le Centre Patronal revient à la charge en publiant une deuxième édition, actualisée, de son projet de réforme de la prévoyance vieillesse.

En 2020, nous avons planté les premiers jalons d'une approche nouvelle, destinée à assurer l'équilibre financier de nos institutions sociales sur la durée. Son principal apport en même temps que son élément central consistait, pour dire les choses en quelques mots, à traiter conjointement premier et deuxième piliers et à s'affranchir de la notion d'âge légal de la retraite, qui focalise toutes les craintes de la population et bien des affrontements politiques. A la place, le système s'articulait autour des années de cotisations, celles-ci débutant dès l'âge de 18 ans. Dans l'AVS, on introduisait un mécanisme de stabilisation combinant des augmentations de la durée de cotisation, de la TVA, ainsi que des prélèvements salariaux. Dans le deuxième pilier obligatoire, on procédait à une diminution du taux de conversion (avec des mesures compensatoires équitables et efficaces), à la suppression de la déduction de coordination, à un nouvel échelonnement des taux de cotisation et à une soumission des indépendants à la prévoyance professionnelle obligatoire.

Des ajustements nécessaires

Depuis cinq ans que nous avons publié notre modèle, certains paramètres ont changé. Après une hausse des cotisations salariales en 2020, la réforme dite de stabilisation de l'AVS a entraîné dès 2024 un nouveau financement supplémentaire du premier pilier par une augmentation de la TVA ainsi qu'un relèvement par étapes de l'âge de la retraite des femmes. Par ailleurs, dès 2026, il sera servi une 13^e rente aux bénéficiaires de l'AVS, ensuite de l'acceptation de l'initiative qui le demandait, en mars 2024.

D'autres éléments, en revanche, n'ont pas varié. L'échec en septembre 2024 du projet LPP 21 a laissé inchangée la réglementation du deuxième pilier. On a aussi enregistré, en mars de la même année, l'échec de l'initiative dite «sur les rentes», qui demandait le relèvement de l'âge de la retraite à 66 ans, puis son adaptation en fonction de l'espérance de vie.

Ce qui n'a pas changé non plus, ce sont les grandes tendances. Selon l'OFAS, même après quelques bégalements méthodologiques, les perspectives démographiques indiquent que les résultats de répartition annuels de l'AVS passeront dans le rouge dès 2026, puis que les déficits iront croissant jusqu'en 2035 (CHF 6 milliards prévus par an). L'espérance de vie, pour sa part, continue d'augmenter: en 2023, elle est de 85,8 ans pour les femmes et de 82,2 ans pour les hommes. A 65 ans, l'espérance de vie restante s'élève même à 20,3 ans pour les hommes et 22,8 ans pour les femmes.

La nécessité de travailler au financement durable de la prévoyance vieillesse demeure ainsi plus que jamais. Le Parlement a d'ailleurs chargé le Conseil fédéral de lui soumettre, d'ici fin 2026, un projet de stabilisation de l'AVS et l'OFAS est au travail. Le modèle conçu par le Centre Patronal constitue une proposition concrète à cet égard.

Ses articulations sont les mêmes que celles que nous avons présentées il y a quelques années et qui ont été rappelées plus haut. Il leur a évidemment été apporté quelques ajustements, destinés à tenir compte des nouveautés intervenues ainsi que des remarques qui avaient pu nous être adressées. Les effets financiers ont été à nouveau étudiés par le Prof. Christoph Schaltegger et le Dr. Patrick Eugster, de l'Université de Lucerne (leurs rapports, en allemand, sont volontiers à la disposition des intéressés). On a renouvelé aussi, avec l'institut Sotomo de Zurich, un sondage interrogeant nos concitoyens à propos du système suisse de retraite en général, des voies de réforme possibles et des sentiments à l'égard de certaines de nos propositions.

La situation politique, les perspectives à moyen et long terme, les considérations scientifiques ainsi que l'état de l'opinion publique nous encouragent ainsi à persévérer.

Des mesures combinées

Nous le faisons d'autant plus volontiers que les objectifs que nous nous sommes fixés continuent de prévaloir. Ceux-ci se combinent et se résument en une seule proposition: bâtir un système de prévoyance vieillesse durablement financé et maintenant le niveau des prestations grâce aux efforts cumulés des employeurs, des employés et des contribuables.

Ce dernier élément – à savoir une conjonction des efforts – est fondamental. L'état de l'opinion interdit le seul recours au remède le plus simple et le plus efficace qui consisterait en une augmentation «sèche» de l'âge de la retraite. Si l'on veut respecter ce principe fondamental de la gestion de nos institutions sociales qui consiste à ce que celles-ci soient financées, les montants en jeu et les aspirations sociétales impliquent nécessairement un mélange de mesures.

Les propositions du Centre Patronal en tiennent compte. Elles visent à dégager des moyens supplémentaires dans le premier pilier (par les cotisations frappant le revenu ainsi que par la TVA) mais aussi dans le deuxième (suppression de la déduction de coordination, diminution du taux de conversion, modification des taux de bonifications et cotisation d'épargne supplémentaire et ciblée). Par ailleurs, elles sont fondées sur cette approche nouvelle qui consiste à passer du système de l'âge terme de la retraite à celui de la durée de cotisation,

et qui permet lui aussi de dégager des ressources additionnelles, dans l'AVS comme dans la LPP.

Notre pari est que cette approche multifonctionnelle est susceptible de rencontrer l'adhésion d'une majorité de la population, élément évidemment indispensable dans notre régime de démocratie directe. Les enquêtes d'opinion réalisées au fil du temps (y compris celle dont nous publions des extraits dans cette étude) montrent que les citoyens interrogés estiment en majorité que «chacun doit contribuer» à une réforme du système. Il faut l'interpréter comme une injonction à réinventer les choses.

Une réforme durable, moderne et sociale

Les propositions formulées par le Centre Patronal ont pour ambition de se révéler à la fois durables, modernes, ainsi que politiquement et socialement acceptables.

La durabilité est désormais la mesure de tout projet politique. Cela implique d'équilibrer les comptes à long terme dans le système de répartition et d'éviter les subventionnements croisés dans le régime de la capitalisation. Cela signifie aussi présenter à la population une vision d'ensemble de la situation de chacun à la retraite et les moyens d'y parvenir.

La réforme que nous suggérons est par ailleurs moderne, et pas seulement parce qu'elle n'a jamais été vraiment creusée et prise en compte jusqu'ici, malgré quelques velléités parlementaires plus ou moins récentes. Elle se révèle surtout moderne parce qu'elle prend en considération plusieurs des grandes tendances du monde du travail d'aujourd'hui: temps partiels, cumuls d'emplois, situation des indépendants.

Notre régime articulé autour de la durée de cotisation a pour effet que les années d'activité lucrative avant 21 ans sont prises en considération pour l'ouverture du droit à une rente AVS. Cela permet de tenir compte des différences de carrière, au bénéfice en particulier des travailleurs qui sont entrés tôt dans la vie professionnelle plutôt que de poursuivre des études longues. Dans le deuxième pilier, des mesures compensatoires originales en faveur de la génération transitoire viennent amortir l'effet de la baisse du taux de conversion. Un renforcement ciblé des cotisations est prévu pour atteindre un objectif de rente suffisant pour les personnes de la classe moyenne, sans péjorer la situation des assurés les plus modestes. D'autres mesures (suppression du montant de coordination, nouvel échelonnement des bonifications de vieillesse) se caractérisent aussi par leur forte composante sociale.

Pour une nouvelle approche

Cette édition revisitée de notre projet de réforme de la prévoyance vieillesse est principalement le fruit du travail de collaborateurs du Centre Patronal. Les compétences techniques, actuarielles, de nos gérants d'institutions sociales ont à nouveau été mises à contribution. Les considérations de nature politique sont évidemment aussi «maison», nourries des votations et des débats récents.

Nous avons bénéficié des apports extérieurs de MM. Schaltegger et Eugster, qui nous ont en particulier permis d'articuler le système de stabilisation de l'AVS que nous proposons, et plus largement d'éprouver la solidité du système. Le sondage de l'institut Sotomo a par ailleurs dévoilé des résultats encourageants.

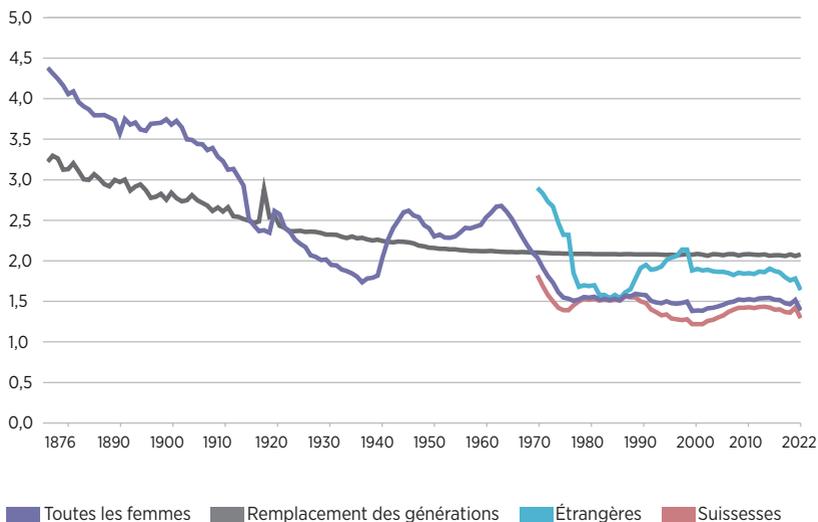
En 2020, la première édition de nos propositions s'intégrait difficilement dans le calendrier politique – nous en étions d'ailleurs conscients. Cinq ans plus tard, ce n'est plus le cas. La mission de stabilisation à long terme de notre prévoyance résulte d'une injonction du Parlement. Il est donc temps de se mettre au travail et nous encourageons tant l'administration que les autorités politiques à prendre le problème par un autre bout. En surmontant l'écueil de l'âge terme de la retraite, qui empoisonne le débat depuis trop longtemps, afin de bâtir un régime de prévoyance vieillesse durable, moderne et social.

1. Contexte et enjeux de démographie

Le financement du premier pilier repose sur le principe de la répartition: les recettes de l'année doivent couvrir le paiement courant des rentes.

Plusieurs facteurs conduisent au déséquilibre des comptes de l'AVS. Tout d'abord, l'espérance de vie augmente, et un nombre toujours plus élevé de rentiers atteignent le grand âge. Deuxièmement, la structure des âges est défavorable puisque la génération des *baby-boomers* arrive à la retraite sans être totalement remplacée, ce qui provoque une pénurie de main-d'œuvre sur le marché du travail. Ces deux phénomènes ont un effet cumulatif sur la structure de la pyramide des âges et ont un fort impact sur le ratio entre retraités et actifs. Cette évolution n'est pas près de s'estomper puisque l'indicateur conjoncturel de fécondité est largement inférieur au niveau qui permettrait le remplacement des générations. Ainsi, le nombre moyen d'enfants par femme s'est monté à 1,33 en 2023, soit le niveau le plus bas jamais observé¹ en Suisse.

Nombre moyen d'enfants par femme



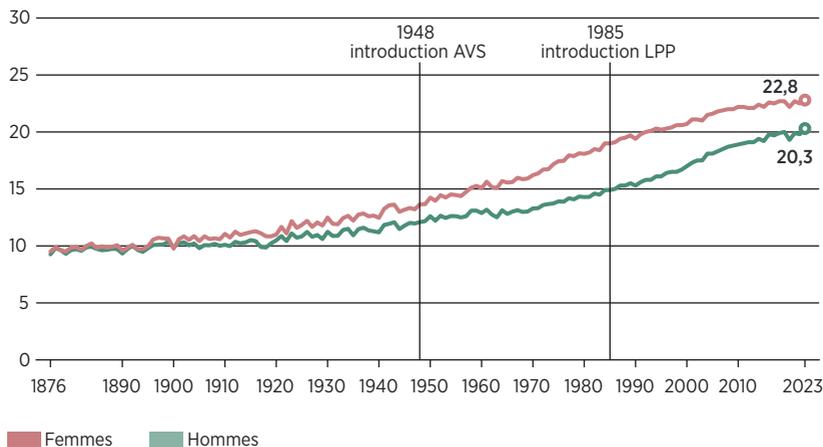
Sources: OFS – BEVNAT, ESPOP, PETRA, STATPOP, 2023

1 Source: Statistique 2023 du mouvement naturel de la population de l'Office fédéral de la statistique (OFS), 2024

L'allongement de l'espérance de vie accroît aussi le besoin de financement des rentes AVS puisque les retraités restent plus longtemps bénéficiaires et sont donc de plus en plus nombreux à percevoir simultanément des rentes. En 1970, l'espérance de vie à 65 ans était de 13,3 ans pour les hommes et de 16,2 ans pour les femmes. En 2023, elle a atteint 20,3 ans pour les hommes et 22,8 ans pour les femmes.² Chaque décennie, les personnes âgées de 65 ans gagnent en moyenne plus d'une année d'espérance de vie. En clair, cela représente un allongement de 50% de la durée de paiement des rentes des hommes entre 1970 et 2022, soit une très nette augmentation des prestations qu'il convient de financer.

Espérance de vie à 65 ans

En années



Sources: OFS – BEVNAT, ESPOP, STATPOP

Dans ce contexte d'allongement de l'espérance de vie, l'âge de la retraite est toujours le même qu'au moment de l'introduction de l'AVS en 1948. L'intégralité des gains de longévité ont été attribués à la durée de la retraite, quand bien même l'âge de l'entrée sur le marché du travail a augmenté en raison de l'allongement de la durée des

2 Indicateurs de mortalité en Suisse, de 1970 à 2022 - 1970-2022 | Tableau | Office fédéral de la statistique (admin.ch)

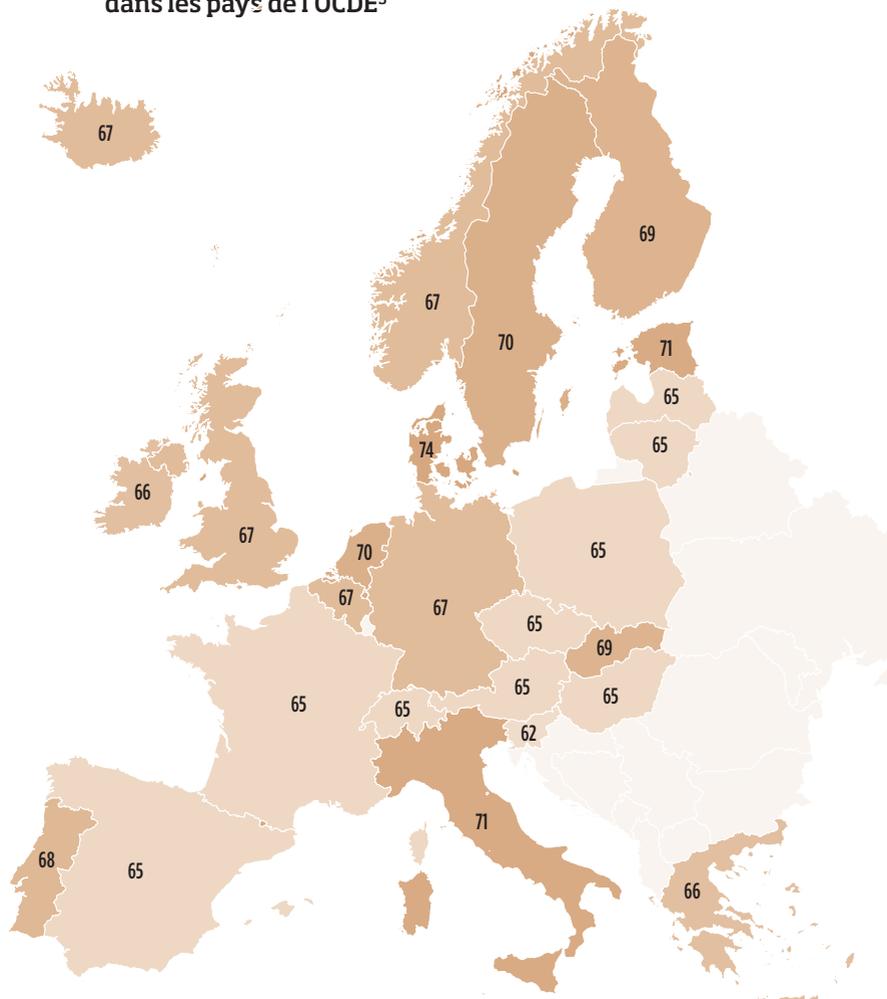
études. La structure de la population, la croissance des salaires et le renforcement des autres sources de financement de l'AVS ont, jusqu'à présent, permis de financer une retraite toujours plus longue pendant une carrière toujours plus courte. Or la pyramide des âges se métamorphose: d'une forme en sapin, elle se transforme en pin parasol. Cette réalité doit être prise en considération pour assurer la pérennité de nos œuvres sociales.

La dégradation du ratio entre actifs et rentiers exclut la possibilité de payer des prestations toujours plus élevées sur une durée toujours plus longue. Ces observations démographiques et biométriques/biostatistiques remettent donc en question l'immuabilité de l'âge de référence de la retraite, fixé à 65 ans depuis 1948.

Le contexte international

Le vieillissement de la population n'est pas propre à la Suisse. Les pays de l'OCDE sont de plus en plus nombreux à suivre la recommandation d'ajuster l'âge de la retraite en fonction de l'évolution des gains de longévité. La carte de l'Europe indique l'âge de la retraite annoncé au terme d'une carrière ininterrompue pour une personne âgée de 22 ans et qui entre sur le marché du travail en 2022 selon les données de l'OCDE.

Comparaison internationale de l'âge de la retraite dans les pays de l'OCDE³



Age de la retraite pour qu'un qui entre sur le marché du travail à 22 ans en 2022.

Allemagne: 67 ans / Angleterre: 67 ans / Autriche: 65 / Belgique: 67 / Danemark: 74 ans / Espagne: 65 ans / Estonie: 71 ans / Finlande: 69 ans / France: 65 ans / Grèce: 66 ans / Hongrie: 65 ans / Irlande: 66 ans / Islande: 67 ans / Italie: 71 ans / Lettonie: 65 ans / Lituanie: 65 ans / Norvège: 67 ans / Pays-Bas: 70 ans / Pologne: 65 ans / Portugal: 68 ans / République tchèque: 65 ans / Slovaquie: 69 ans / Slovénie: 62 ans / Suède: 70 ans / Suisse: 65 ans

3 OECD (2023), *Pensions at a Glance 2023: OECD and G20 Indicators*, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>, et les données sont disponibles sur ce lien: stat.link/gmyqhx.

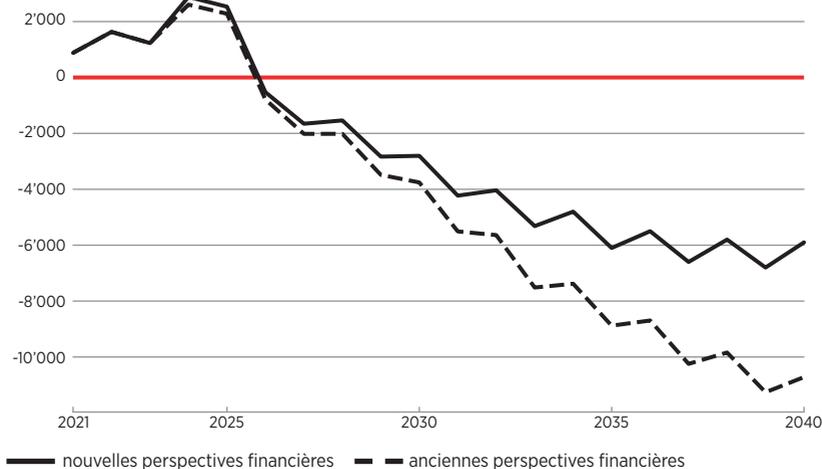
2. Les perspectives financières de l'AVS

La Constitution fédérale indique à l'article 111 que le premier et le deuxième pilier doivent pouvoir remplir leur fonction de manière durable, et par conséquent être financés de manière pérenne.

La réforme AVS 21, avec l'augmentation de l'âge de référence pour les femmes, a octroyé un répit très passager aux comptes de l'AVS. La 13^e rente votée en mars 2024 a anéanti l'effet stabilisateur de l'harmonisation de l'âge de la retraite et précipite la nécessité de trouver un nouvel équilibre.

Selon les perspectives financières révisées par l'OFAS à l'automne 2024, le défi qui vise à stabiliser les comptes de l'AVS reste considérable. La structure des âges ainsi que le premier versement de la 13^e rente, engendrent une perte de répartition dans l'AVS dès 2026. L'ampleur de cette perte croît ensuite de manière importante pour atteindre CHF 6 milliards par année dès 2035. La représentation graphique suivante est issue d'une étude menée par le Prof. Christoph Schaltegger et le Dr. Patrick Eugster⁴, actualisée en juin 2024, puis en septembre 2024.

Résultat de répartition de l'AVS en statu quo (en millions de CHF)



Sources: Etude Schaltegger - Eugster (graphique B.7)

4 Prof. Christoph Schaltegger et Dr. Patrick Eugster, «Reform der Altersvorsorge Auswirkungen eines Reformvorschlags des Centre Patronal, 2023 et addendum du Dr. Patrick Eugster, 2024

Ces pertes immenses sont néanmoins moins étendues que celles qui avaient été précédemment estimées. Elles permettent de considérer l'introduction de la 13^e rente dès 2026 sans financement additionnel d'urgence. En revanche, la révision des estimations ne résout pas la problématique du financement du premier pilier à moyen terme.

Selon le texte constitutionnel, la 13^e rente doit être considérée comme un «supplément» qui se calcule en fonction de la rente AVS. Elle doit donc être versée en dehors du dispositif ordinaire du premier pilier. Son caractère particulier appelle une mise en œuvre différenciée, notamment sur les plans du financement, des règles d'octroi, et des adaptations temporelles. Ainsi, il est possible que le coût de la 13^e rente soit moindre que le douzième des prestations estimé par l'OFAS selon les dispositions actuelles.

3. Nouveau paradigme: la durée de cotisation

Au vu de l'évolution du résultat de répartition, des mesures doivent être proposées pour assurer la sécurité des rentes. Si une partie des gains d'espérance de vie est consacrée à la vie active, cela réduira le déséquilibre financier en freinant la croissance des dépenses. Cela doit s'accompagner de réflexions d'ordre social pour ne pas précipiter ceux qui entrent très tôt dans le marché du travail et qui cotisent longtemps.

Actuellement, l'âge de référence est de 65 ans et une rente complète est alors versée aux personnes ayant cotisé pendant 44 ans, selon la fameuse «échelle 44». Les années de cotisation de «jeunesse» sont au maximum au nombre de trois et sont accomplies entre le 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire et le 1^{er} janvier qui suit le 20^e anniversaire. Elles sont uniquement prises en compte pour combler des lacunes de cotisations et ne sont donc pas entièrement constitutives de rente.

Au sein de l'OCDE⁵, plusieurs pays proposent déjà des mécanismes de départ à la retraite anticipée pour les travailleurs ayant débuté très tôt leur activité professionnelle. L'entrée précoce dans le monde du travail s'accompagne souvent du renoncement à poursuivre une formation et de l'exercice d'une activité professionnelle physiquement pénible ou dangereuse. Cela a un impact sur la santé et l'espérance de vie de ces travailleurs. Plusieurs de nos voisins, dont l'Allemagne,

5 OCDE, «Pensions at a Glance 2023, pp. 25-26, 2023, https://www.oecd.org/en/publications/pensions-at-a-glance-2023_678055dd-en/full-report.html

la France et l'Italie proposent des dispositifs qui facilitent la retraite anticipée pour ces personnes.

La notion d'âge de la retraite ou d'âge de référence est remplacée par celle d'années de cotisation. Ainsi, la durée de cotisation ouvrant le droit à une rente complète de vieillesse est de 44 ans.

En Suisse, la prise en compte à part entière des années de jeunesse en cas d'activité lucrative significative implique que ceux qui entrent tôt dans la vie professionnelle auraient la possibilité de partir à la retraite également plus tôt sans diminution de rente.

L'obligation générale de cotiser est fixée au 1^{er} janvier suivant les 17 ans révolus. Les années pendant lesquelles, jusqu'à l'âge de 21 ans, le salaire n'atteint pas au moins 120% de la rente simple maximale AVS (CHF 36'288.- en 2025) ne sont toutefois pas prises en compte pour fixer le moment du départ à la retraite.

Une limite de salaire doit permettre d'englober la totalité des salaires ordinaires tout en évitant qu'une activité accessoire de peu d'importance exercée au cours d'une année (le travail très ponctuel pendant les études par exemple) ne permette de comptabiliser l'année en question. Ainsi, la comptabilisation des années de jeunesse profitera en priorité aux activités significatives et aux métiers les plus usants.

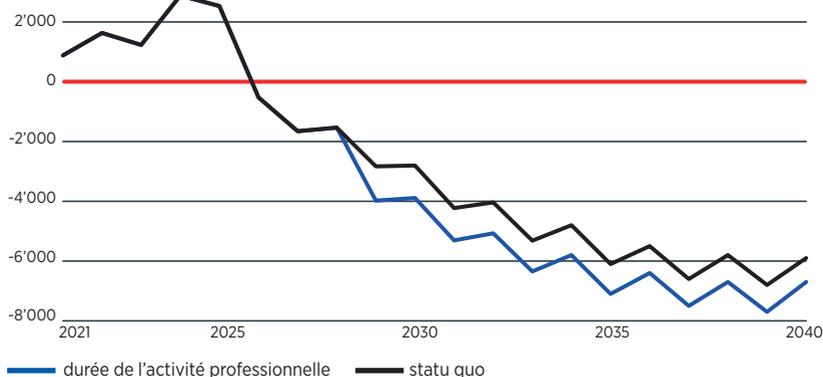
En outre, la référence à un pourcentage de la rente simple maximale entraînera une adaptation automatique de ce montant, au gré des augmentations des rentes selon l'indice mixte. Pour ceux qui effectuent des études, le nouveau système conserverait la reconnaissance de toutes les années de cotisation dès le 1^{er} janvier qui suit le 20^{ème} anniversaire, et ils ne seraient donc pas préterités.

Le système proposé revêt une composante sociale indéniable, en ce sens que les personnes n'ayant que peu d'années de formation, ce qui est souvent en lien avec des activités professionnelles physiquement exigeantes, y trouveront davantage leur compte qu'aujourd'hui.

La reconnaissance des carrières précoces concerne une part considérable de la population.

Le graphique suivant illustre les coûts associés à la transformation des années de jeunesse en années constitutives de rente sous l'échelle 44.

Résultat de répartition de l'AVS avec durée de l'activité professionnelle (en millions de CHF)

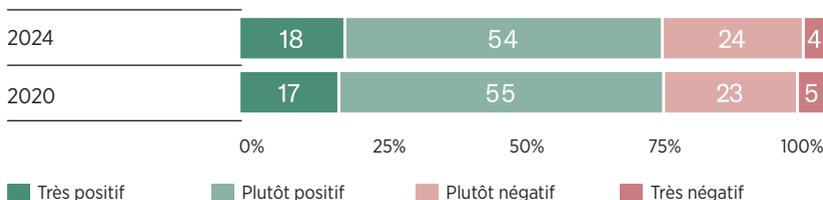


Sources: Etude Schaltegger – Eugster (graphique B.8)

Pour cerner l'acceptabilité de cette mesure, plusieurs questions liées ont été intégrées dans le sondage effectué par Sotomo, dont certaines avaient déjà pu être posées en 2020. On observe ainsi que la forte adhésion exprimée en 2020 se maintient en 2024:

Évaluation du modèle fondé sur la durée de cotisation - comparaison dans le temps

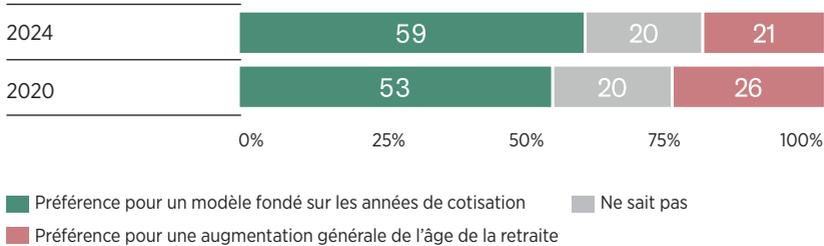
«Sur le principe, comment jugez-vous le passage vers un modèle fondé sur la durée de cotisation?»



Plus spécifiquement, le modèle de durée de carrière voit croître son soutien par rapport à une augmentation généralisée de l'âge de la retraite.

Durée de l'activité lucrative versus augmentation générale de l'âge de la retraite

«Comment jugez-vous le modèle fondé sur la durée de vie active par rapport à une augmentation générale de l'âge de la retraite?»



Cette adhésion est particulièrement forte chez les sondés âgés de plus de 50 ans, catégorie très importante en vue de votations populaires à ce sujet.

Selon le sondage effectué, les deux principaux arguments contre l'introduction d'un modèle de durée de carrière sont le potentiel de fraude et sa complexité. Or les modalités proposées sont de nature à rassurer les électeurs sur ces deux points puisque les critères sont parfaitement objectifs et la mise en œuvre simple.

Dans la perspective de l'allongement continu de l'espérance de vie, et donc de la durée de paiement des rentes, une augmentation de l'âge de départ à la retraite paraît inéluctable. L'abandon de la notion d'âge de référence au profit de celle de durée de carrière permet d'ajuster le départ à la retraite en tenant mieux compte du parcours des assurés. En particulier, les personnes entrées le plus tôt dans la vie professionnelle devront travailler moins longtemps qu'aujourd'hui pour toucher des prestations complètes de l'AVS.

Le mécanisme de flexibilisation doit perdurer

Grâce à AVS 21, de nouveaux principes de flexibilisation sont entrés en vigueur. Il est désormais possible d'anticiper ou d'ajourner une partie de sa rente de retraite. Ce mécanisme doit demeurer avec le passage au système de la durée de cotisation.

Pour assurer au système la flexibilité souhaitée, la possibilité de prendre sa retraite est ouverte après 40 ans de cotisation au plus tôt (mais pas avant l'âge de 60 ans). La durée ordinaire de cotisation peut être prolongée de 5 ans, et la rente ainsi ajournée.

La participation au marché du travail des personnes en droit de percevoir leurs prestations de retraite doit continuer à être encouragée avec un traitement incitatif de l'ajournement de la rente.

4. Des efforts partagés pour stabiliser les finances de l'AVS

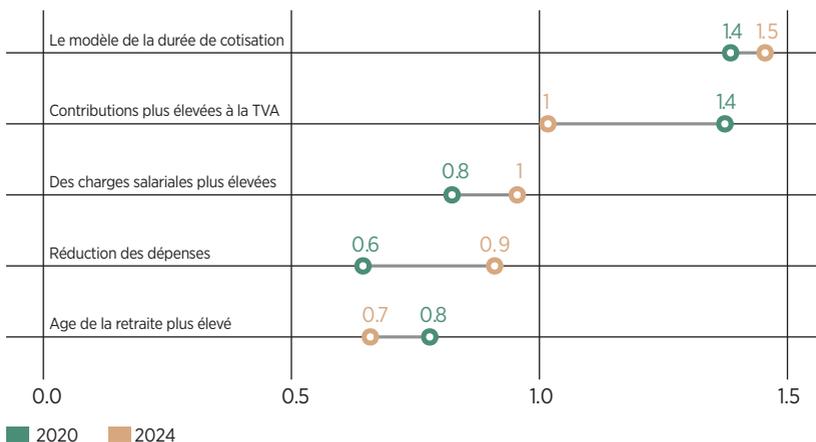
L'assainissement d'une œuvre sociale universelle est le devoir de tous et doit reposer sur un concept équilibré. La sécurité des rentes pourra alors être garantie sur la base d'efforts distribués équitablement. Nous proposons d'agir selon les trois mesures suivantes:

- Augmentation de la durée de cotisation
- Relèvement de la TVA
- Hausse des cotisations salariales

Le choix de ces trois mesures correspond aux préférences exprimées dans le sondage Sotomo et permet d'agir sur les dépenses (mesure a) et sur les revenus (mesures a, b et c) de l'AVS.

Approches pour combler le déficit de financement - comparaison dans le temps

«Comme nous l'avons montré, il existe différentes approches pour combler le déficit de financement de la prévoyance vieillesse obligatoire (AVS et LPP). Pour conclure, indiquez à nouveau vos priorités. Pour ce faire, attribuez 5 points aux approches suivantes...». La moyenne arithmétique est représentée.



Une solution pour les dépenses

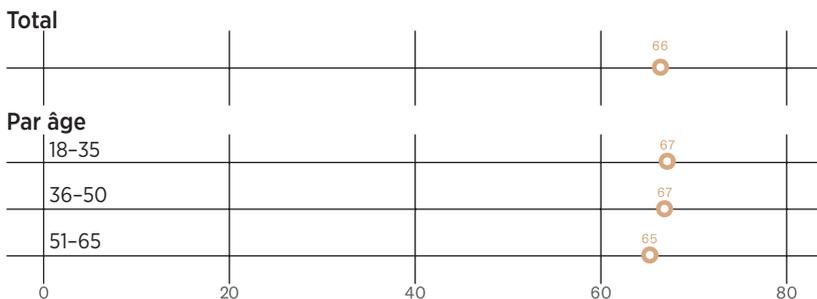
L'augmentation progressive de la durée de vie active permet de contenir la hausse des coûts, puisqu'elle freine l'augmentation de la durée de paiement des rentes de retraite. Un effet d'augmentation des revenus est également réalisé puisque les cotisations salariales sont payées plus longtemps. Cette mesure reste néanmoins impopulaire, car le recul de la date de départ à la retraite est plus immédiatement perceptible que l'allongement de la durée de la retraite. Pour déterminer une durée de cotisation acceptable, il s'agit de considérer les gains d'espérance de vie, la pratique observée à l'étranger et les attentes des assurés.

Il convient de souligner qu'une durée de cotisation plus longue réduit l'intensité des efforts nécessaires en termes d'augmentation du financement. Si l'équilibre intergénérationnel était au cœur des préoccupations, le taux de cotisation salarial resterait le plus constant possible, ainsi que le ratio entre le nombre d'années à la retraite et le nombre d'années de cotisation. Les ajustements se feraient de manière à minimiser la variation de ces deux critères.

Les attentes de la population sur la question de l'âge au moment de la retraite ont été étudiées par Sotomo. Ainsi, les personnes interrogées s'attendent en moyenne à une augmentation de l'âge de la retraite à 66 ans (soit une augmentation de 12 mois). Selon notre modèle, cela correspondrait à une durée de cotisation de 45 ans. Une fracture est néanmoins observée entre, d'une part, les personnes âgées de plus de 50 ans qui s'attendent à ce que l'âge de référence qui leur sera appliqué reste fixé à 65 ans, et, d'autre part, celles âgées de moins de 50 ans qui anticipent un âge de référence de 67 ans. Traduit en termes de durée de cotisation, cela signifie que les personnes âgées de moins de 50 ans anticipent une prolongation de cotisation de 24 mois.

Age de référence au moment de la propre retraite

«A votre avis, quel sera l'âge de référence au moment de votre retraite?».
Personnes non retraitées. La moyenne arithmétique est représentée.



Une solution pour les revenus

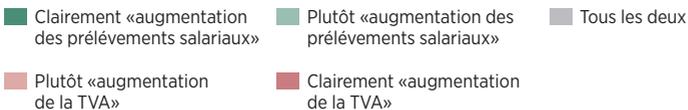
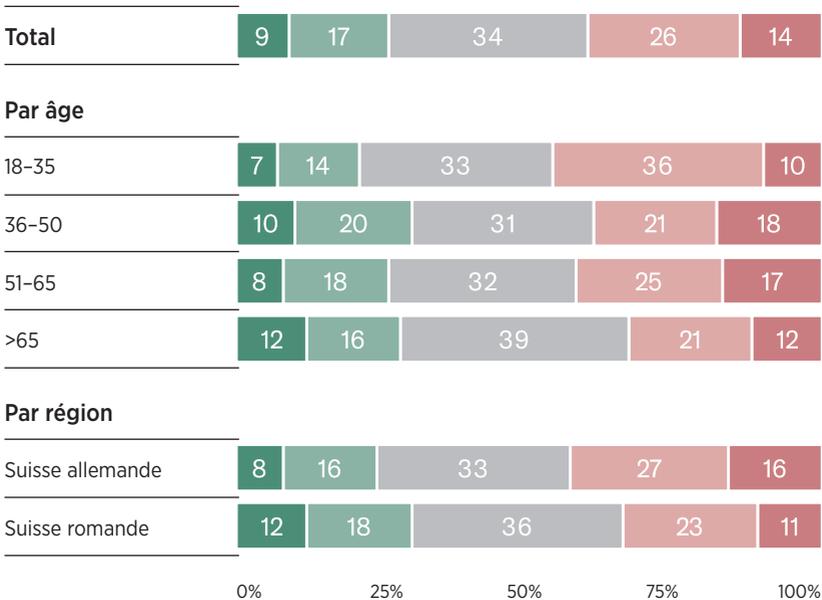
Pour agir spécifiquement sur les revenus de l'AVS, les deux méthodes usuelles, et les plus acceptables pour les sondés, sont le relèvement, d'une part, des taux de TVA et, d'autre part, du taux de cotisation salariale. La TVA est payée par tous, y compris par les personnes sans activité lucrative ou déjà retraitées. Le relèvement de la TVA fait participer tous les consommateurs et trouve donc du sens dans l'assainissement d'une assurance sociale universelle. Malheureusement, il a le défaut d'entraîner des répercussions négatives sur l'économie, puisque l'augmentation des prix des biens et services a tendance à réduire la croissance.

Il découle du principe de répartition que les employeurs et les employés doivent être prêts à faire leur part en termes de cotisations salariales. Cette affirmation doit être modulée au regard des sérieux désavantages liés à l'augmentation des cotisations salariales. Tout d'abord, cela renchérit le coût du travail et désavantage les entreprises suisses dans la concurrence internationale. De plus, l'évolution du taux de cotisation dans le temps met à mal l'équilibre intergénérationnel puisque toutes les générations d'assurés ne portent pas les efforts de manière comparable.

Entre ces deux méthodes d'augmentation de revenus pour l'AVS, le rehaussement de la TVA est clairement préféré au relèvement des cotisations salariales selon le sondage Sotomo, en particulier chez les 18-35 ans et les Suisses alémaniques. Nous proposons donc que les revenus supplémentaires proviennent en priorité de la TVA.

Source de financement de l'AVS préférée - selon l'âge et la région linguistique

«Lorsqu'il s'agit de trouver des sources de financement supplémentaires pour l'AVS, ce sont surtout des contributions plus élevées à la TVA et des prélèvements plus importants sur les salaires qui sont actuellement en discussion. Si vous devez choisir, quelle approche préférez-vous?»



Equilibre entre les mesures

L'étude Schaltegger-Eugster propose plusieurs combinaisons de chacune de ces mesures. La table reproduite ci-après indique, pour chaque variante, quelle est la part des efforts qui repose sur l'augmentation des revenus, respectivement la réduction des dépenses.

Tableau des mesures nécessaires pour atteindre l'équilibre en 2040

contribution des recettes supplémentaires et des diminutions de dépenses pour couvrir le déficit.

Variante de réforme	Mesures à l'horizon 2040			Couverture du déficit avec	
	TVA (en% de point)	Cotisations salariales	Durée de cotisation (en mois)	Recettes supplémentaires	Diminution des dépenses
Scénario de référence	+0.9%	+0.3%	+ 8 mois	82%	18%
Un tiers	+0.5%	+0.4%	+11 mois	73%	27%
Moitié-moitié	+0.4%	+0.3%	+17 mois	60%	40%
Dépenses	+0.2%	+0.1%	+25 mois	38%	62%
TVA	+1.6%	-	-	100%	0%
Cotisations salariales	-	+1.2%	-	100%	0%
Durée de cotisation	-	-	+33 mois	21%	79%

Les effets conjugués des mesures proposées permettent de stabiliser le résultat de répartition de l'AVS à l'horizon 2050 selon l'étude Schaltegger-Eugster. Ils permettent aussi une répartition supportable des efforts entre employés, retraités, employeurs et économie en général. Ainsi, si les efforts sont répartis uniformément sur ces trois mesures, on aurait en 2040:

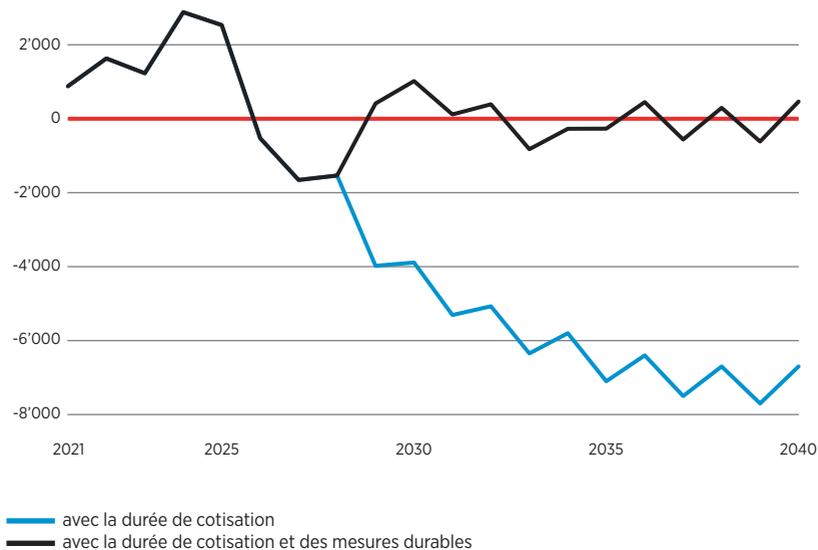
- Augmentation de la durée de cotisation: + 11 mois
- Relèvement de la TVA: + 0.5%
- Hausse des cotisations salariales: + 0.4%

Si l'équilibre mathématique entre augmentation des revenus et réduction des dépenses est souhaité, c'est un allongement de 21 mois de cotisation qu'il faudrait mettre en œuvre jusqu'en 2040. Cette prolongation devrait être introduite très progressivement, car elle ne correspond pas aux anticipations des personnes âgées de plus de 50 ans aujourd'hui.

En cas d'assainissement par la seule augmentation des revenus provenant de la TVA, il serait possible de maintenir l'AVS à flot jusqu'en 2040 sans dépasser le seuil psychologique de 10%, mais au prix du ralentissement de notre économie. Il convient aussi de relever que la TVA n'est pas exempte de reproches sous l'angle de l'équité intergénérationnelle puisque les plus jeunes paieront plus longtemps le taux augmenté que leurs aînés.

Enfin, l'augmentation des cotisations salariales est à considérer avec retenue. Source de financement originelle dans un régime de retraite, elle doit être accompagnée par d'autres dans un régime universel. Cela permet d'équilibrer aussi les efforts sur un axe temporel entre les différentes générations d'assurés.

Résultat de répartition de l'AVS avec la proposition de réforme Centre Patronal (en millions de CHF)



1. Quelle nécessité de réforme ?

En septembre 2024, la plus récente tentative de réforme LPP a de nouveau échoué dans les urnes. Ce refus est le troisième consécutif après les votes de 2010 et 2017. Si la loi et le taux de conversion minimal restent figés, cela ne signifie pas encore que le monde de la prévoyance soit immobile, bien au contraire.

La difficulté principale relative à une nouvelle réforme de la LPP consiste non pas à ajuster le plan minimal légal, mais à évaluer les effets de ces ajustements dans la pratique. Le plan minimal légal de la LPP prévoit la tenue d'un compte-témoin déterminant pour le calcul des prestations minimales, mais ce sont finalement les dispositions réglementaires de chaque caisse qui déterminent le montant de l'épargne et les prestations effectivement dues. Par ailleurs, il ne suffit pas de concevoir un plan de prévoyance nouveau, mais également de veiller à la transition. L'échec de la dernière réforme en date peut s'expliquer par la crainte des assurés de perdre des attentes, voire des prestations.

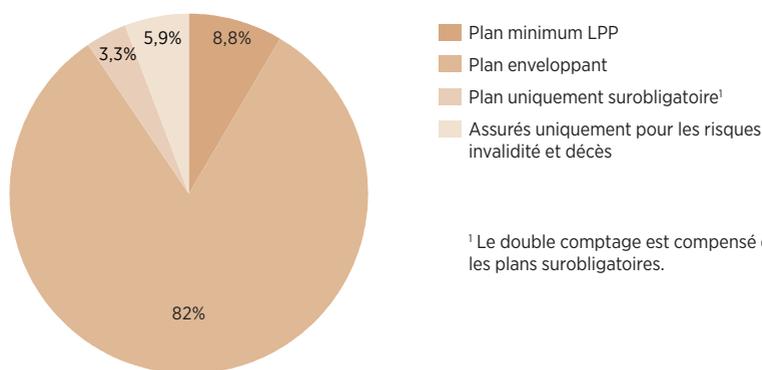
Vu la bonne santé générale des caisses de pensions, une nouvelle tentative de réforme de la LPP n'est pas urgente. L'écart croissant entre le taux de conversion minimal légal de 6,8% et les réalités actuarielles ne menace pas la pérennité du deuxième pilier. Paradoxalement, le maintien de ce taux encourage même la constitution d'une meilleure épargne : les caisses ont massivement développé les plans dits «surobligatoires» ou «enveloppants» afin de se libérer de l'application d'un taux légal irréaliste. Ainsi, même la répartition induite par l'application du taux de conversion légal entre les assurés plus ou moins âgés a perdu de sa substance. À terme, si le plan minimal légal n'évolue plus, il disparaîtra dans la pratique au profit de plans plus étendus.

La proposition qui suit a pour but d'exposer les contours possibles d'une nouvelle couverture minimale légale. Il n'y a pas d'extension possible du champ d'application du plan minimum légal de la LPP sans modération de l'intensité de ses contraintes et garanties. Cette proposition contient donc une baisse modérée du taux de conversion, non pas pour soulager les caisses de pensions, mais pour permettre d'élargir la couverture des assurés. Pour accompagner la modification très impopulaire du taux de conversion, notre proposition prévoit une augmentation significative de l'épargne et une méthode de gestion de la transition qui préserve intégralement les attentes de tous les assurés au jour du changement.

2. Loi-cadre et définition de prestations minimales

Le deuxième pilier fonctionne selon le principe de la loi-cadre. Cela signifie que les dispositions légales, en particulier la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité, contiennent des règles générales ainsi que des limites minimales, tout en préservant une large liberté de conception aux caisses de pensions. Selon la «Statistique des caisses de pensions 2022» publiée par l'OFS, il y avait en Suisse 1365 institutions de prévoyance, dont 1144 caisses de pensions dites «enregistrées». Ces dernières participent au régime LPP obligatoire en s'engageant à servir des prestations au moins aussi élevées que celles prévues par le plan de prévoyance minimal légal. Cette organisation décentralisée permet aux caisses de pensions d'adapter constamment leurs plans en fonction des spécificités des différents secteurs.

Parts des assurés actifs selon le type de plans, en 2022



¹ Le double comptage est compensé dans les plans surobligatoires.

Sources: OFS – Statistique des caisses de pensions 2022

Le plan minimum LPP fait office de référence, mais il s'agit de mesurer à sa juste portée son impact tout relatif dans la pratique. Il convient de se rappeler que moins d'un assuré sur dix est assuré dans un tel plan, selon l'OFS (voir graphique ci-dessus).

Dans les plans enveloppants, ce sont les dispositions réglementaires qui déterminent les prestations. Un calcul de contrôle selon le minimum LPP permet de garantir que les assurés perçoivent au moins autant que ce qui est prévu par la loi. Le plan minimal légal ne trouve alors application que dans les cas où il dépasse les prestations assurées par le plan.

Une réforme habile de la norme minimale devrait poursuivre plusieurs objectifs, à savoir l'amélioration de la sécurité, de la durabilité et de l'inclusion des nouvelles catégories d'assurés, tout en limitant les effets sur les caisses enveloppantes qui versent des prestations supérieures aux nouveaux minima ou atteignent déjà ces buts.

Allongement de l'espérance de vie et rendement faible

Les gains de longévité évoqués à propos de l'AVS déploient évidemment des effets aussi dans la prévoyance professionnelle. La longévité est encore plus grande chez les personnes assujetties au deuxième pilier que dans la population en général.

Aujourd'hui, la LPP prévoit un taux de conversion de 6,8% pour le calcul des prestations minimales légales. Pour un assuré masculin âgé de 65 ans, cela revient à recevoir une promesse de rémunération de 5% de son capital de retraite, en tenant compte du rallongement attendu de l'espérance de vie et des attentes de conjoint survivant¹.

Le taux de conversion de 6,8% est effectif depuis le 1^{er} janvier 2014, et correspondait alors à une promesse d'intérêt d'environ 4,75%, soit 0,28% de moins que la promesse accordée en 2025 sur la base d'un taux de conversion inchangé. Si ce taux de conversion de 6,8% restait encore inchangé pendant 10 années supplémentaires, soit jusqu'en 2035, il correspondrait alors à une promesse d'intérêt de 5,27%.

L'augmentation de la longévité entraîne une promesse d'intérêt plus élevée pour maintenir un taux de conversion constant. Si, au contraire, c'est la promesse d'intérêts que la caisse veut maintenir constante, cela implique une baisse régulière du taux de conversion.

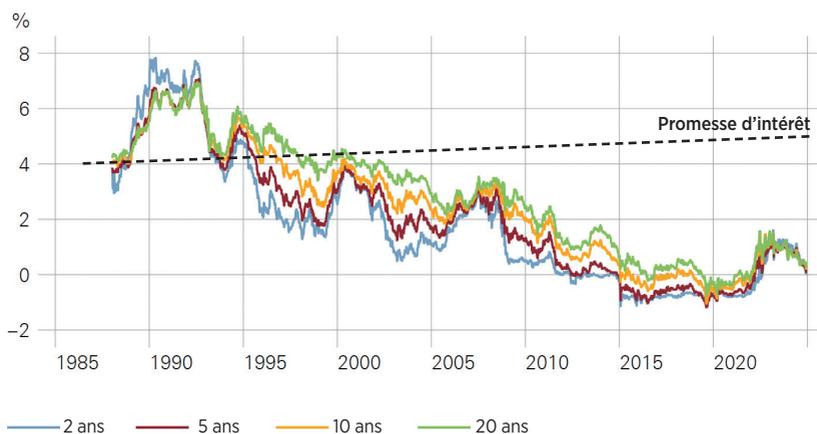
	Taux de conversion	Promesse d'intérêt	ou	Taux de conversion	Promesse d'intérêt
2014	6,8%	4,75%		6,8%	4,75%
2025	6,8%	5,03%		6,6%	4,75%
2035	6,8%	5,27%		6,4%	4,75%

1 Plus précisément, la promesse d'intérêts se compose du taux technique (ici 4.5%), augmenté d'un supplément de 0.5% nécessaire au financement des gains futurs de longévité. Cette publication ne fait pas usage de tables de génération, mais considère le coût du passage d'une table actuarielle de période à la suivante selon cette règle empirique largement répandue dans la pratique.

Le maintien d'un taux de conversion inchangé correspond à une augmentation des prestations, puisque la rente qui en découle est payée plus longtemps.

L'octroi d'une promesse d'intérêt garanti sur le long terme de 4,75% n'est pas réaliste et ne correspond pas même aux hypothèses retenues pour la détermination du taux de conversion d'origine de 7,2%. Celui-là s'appuyait sur une promesse d'intérêts de l'ordre de 4% (3,5% de taux technique et 0,5% de longévité). Alors que la promesse d'intérêts inhérente au taux de conversion a augmenté, les intérêts servis sur les obligations de la Confédération ont traversé une période prolongée à des niveaux bas, parfois même négatifs.

Taux d'intérêt au comptant des obligations de la Confédération pour différentes durées



Sources: BNS

Taux de conversion et garantie minimale

L'ajustement du taux de conversion permet de rapprocher le rendement réalisable et la promesse d'intérêts, dont les évolutions récentes suivent des trajectoires différentes.

Grâce à l'extension de l'épargne de retraite au-delà des minima légaux, une très large majorité des caisses de pensions s'est affranchie du taux de conversion de 6,8% contenu dans la LPP. Ce taux n'est obligatoirement appliqué qu'au compte-témoin selon le minimum LPP pour déterminer les prestations minimales. Tant que ces prestations minimales sont atteintes ou dépassées, les caisses de pensions sont libres de déterminer leur propre tarif selon leurs objectifs de sécurité et de durabilité.

Le dernier «Rapport sur la situation financière des institutions de prévoyance» de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle («CHS PP») indique ainsi que le taux de conversion moyen appliqué en 2023 s'élevait à 5,33%². Selon les Tables LPP2020 (P2023), cela correspond à une promesse d'intérêt d'environ 2,75% en tenant compte du financement de la longévité.

Etendre l'épargne minimale selon la LPP

La réduction du taux de conversion est indispensable pour permettre d'étendre la prévoyance professionnelle à des personnes aujourd'hui peu ou pas assurées dans le deuxième pilier, en particulier des femmes.

Une large majorité des caisses offre déjà des prestations au-delà du minimum légal, en particulier en ce qui concerne l'épargne. Selon le Rapport de la CHS PP³, la part moyenne des avoirs d'épargne selon le minimum LPP dans les institutions de prévoyance n'atteint que 39% de l'épargne de retraite totale. C'est grâce à cette épargne supérieure au minimum légal que les caisses peuvent appliquer des taux de conversion différents de 6,8% tout en respectant la loi.

2 Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle CHS PP, «Rapport sur la situation financière des institutions de prévoyance en 2023», 7 mai 2024, p.24

3 Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle CHS PP, «Rapport sur la situation financière des institutions de prévoyance en 2023», 7 mai 2024, p.27

Une importante épargne surobligatoire a souvent pour origine des cotisations plus élevées, notamment dans les plans qui ont élargi le salaire cotisant en modifiant la définition de la déduction de coordination. Si cette épargne plus étendue devenait la nouvelle définition minimale légale, le taux de conversion minimal légal devrait aussi lui être appliqué. Cela réduirait la marge de manœuvre des caisses de pensions pour maintenir leur pérennité tout en respectant les dispositions minimales de la loi puisqu'il leur serait alors impossible de conserver leur taux de conversion plus proche des réalités actuarielles.

On ne peut donc pas augmenter le processus d'épargne obligatoire sans réduire la norme minimale en termes de taux de conversion car on risquerait alors de provoquer de nouveaux phénomènes de répartition en lien avec les nouvelles contraintes minimales. Le politique se trouve confronté au choix suivant : conserver l'actuel plan minimal LPP ou concevoir une révision profonde comprenant une extension de l'épargne obligatoire et une baisse du taux de conversion. Certains spécialistes recommandent même une rémunération supérieure pour les actifs puisqu'ils portent le risque d'assainissement, contrairement aux rentiers.

Equité entre actifs et rentiers

L'ajustement du taux de conversion est nécessaire pour assurer un traitement plus équitable des actifs et des pensionnés dont les avoirs sont investis ensemble dans les caisses de pensions. Dans l'idéal, la stratégie de rémunération des assurés actifs devrait être formulée par le conseil de fondation en cohérence avec les autres paramètres. Une institution de prévoyance devrait avoir pour objectif de rémunérer les avoirs d'épargne des actifs avec le même taux d'intérêt sur le long terme que celui promis aux rentiers à travers le taux de conversion. Certains spécialistes recommandent même une rémunération supérieure pour les actifs puisqu'ils portent le risque d'assainissement.

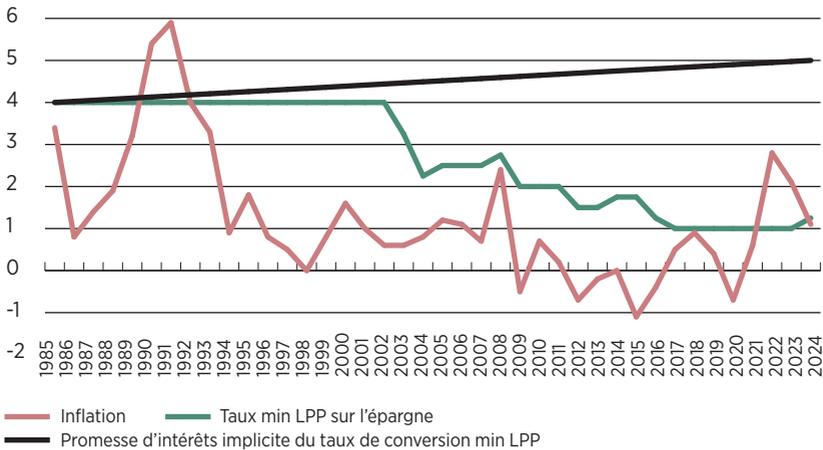
Dans le cas d'un taux de conversion de 6,8% en 2025, cela correspondrait à octroyer un intérêt garanti de 5,03% aux rentiers. L'application stricte des paramètres minimaux légaux entraîne donc une différence de traitement importante en faveur des rentiers; le taux d'intérêt minimal légal n'étant que de 1,25% pour les assurés actifs en 2025.

L'intérêt effectivement servi aux rentiers ne doit pas être confondu avec le taux technique de la caisse. Le taux technique permet de déterminer les engagements au bilan et n'exerce aucune influence directe sur les rentes.

A titre d'exemple, dans le cas d'un taux technique de 2%, le taux de conversion actuariellement neutre s'élève en 2025 à 5,13% pour un homme de 65 ans et correspond à une promesse d'intérêts d'environ

2,5% (en raison des gains de longévité attendus). Dans une caisse qui appliquerait ce taux de conversion de 5,13%, le traitement équivalent des assurés actifs serait une rémunération constante de 2,5% de leur épargne. Si la même caisse appliquait un taux de conversion de 6,8%, la promesse d'intérêts accordée aux rentiers resterait de 5,03% quand bien même son taux technique serait de 2%.

Intérêts accordés aux actifs et aux rentiers selon le min LPP



Il convient de relever que la rente est un droit acquis ; il est donc impossible pour la caisse de pensions qui aurait promis un intérêt trop élevé de revoir le montant initial de la rente, même en cas de découvert. En revanche, pour les actifs, seul le montant de l'épargne accumulée constitue un droit acquis. Les intérêts servis sur l'épargne sont donc déterminés annuellement par le conseil de fondation et peuvent fluctuer, voire rester durablement inférieurs aux rendements que cette épargne a générés si la caisse les a affectés ailleurs.

Depuis 20 ans, la baisse des taux d'intérêt a exigé que les caisses réduisent leur taux technique. Comme les rentes en cours ne pouvaient pas être ajustées, une partie importante des rendements des capitaux a été affectée au renforcement des réserves mathématiques nécessaires pour garantir les engagements. Cela a fortement accentué le déséquilibre entre la rémunération offerte aux assurés actifs et celle attribuée aux rentiers. Le maintien d'un taux de conversion de 6,8% contraint les caisses qui offrent un plan proche du minimum légal de perpétuer ce déséquilibre entre la rémunération des actifs et des rentiers, en contradiction avec le principe d'égalité de traitement.

Rendre possible les adaptations de rentes au renchérissement

Lorsque le taux de conversion utilisé dans le calcul des rentes de vieillesse est trop élevé, la caisse de pensions n'a d'autre choix que d'utiliser une partie des rendements générés par les capitaux-épargne des assurés actifs pour continuer à verser les rentes dues. À l'inverse, lorsque le taux de conversion s'avère trop conservateur, il reste en tout temps possible d'adapter les rentes à la hausse et donc de distribuer aux rentiers les rendements excédentaires réalisés. La réduction du taux de conversion est une clé pour pouvoir envisager des adaptations de rente, alors qu'un taux trop élevé rend les indexations très difficiles, voire impossibles sous l'angle de l'égalité de traitement tant que la rémunération des assurés actifs ne correspond pas à celle promise aux rentiers.

Faciliter le changement de caisse

Le taux de conversion actuellement trop élevé constitue un frein important sur le marché de la prévoyance. Le changement de caisse peut même devenir impossible pour certaines entreprises en fonction de la structure de leur effectif. En effet, la constitution des provisions techniques est coûteuse et la reprise des pensionnés est compliquée. Un taux de conversion actuariellement plus correct permettrait d'améliorer la fluidité sur le marché et d'obtenir les meilleures conditions possibles pour les assurés.

Du point de vue des employés, une meilleure harmonisation du taux de conversion faciliterait la mobilité sur le marché du travail et réduirait les inégalités de prestations en lien avec le séquençement des plans de leurs différents employeurs. Dans un environnement où toutes les institutions seraient en mesure de pratiquer des conditions équitables, le risque serait moindre d'avoir travaillé pendant ses années de jeunesse dans une institution offrant une piètre rémunération de l'épargne en raison d'un taux de conversion trop élevé, puis d'arriver à la retraite dans une institution pratiquant la stratégie inverse.

Proposition pour le taux de conversion

Le modèle proposé vise un équilibre réalisable d'un point de vue tant technique que politique. Nous estimons que les caisses de pensions doivent viser un taux de remplacement du salaire et donc absorber les variations de marché pour offrir des rentes semblables aux collègues qui ont eu des carrières similaires, même si leur date de retraite diffère de quelques années. Nous ne proposons donc pas un taux de conversion actuariellement correct, basé sur les conditions d'intérêt

valables au jour de la retraite, mais recommandons de mutualiser les évolutions conjoncturelles. Nous observons que le respect de la norme minimale ne pose que peu de problèmes pratiques aux caisses de pensions, mais que la réduction est nécessaire pour permettre d'augmenter en parallèle l'épargne des bas-salaires.

Le taux de conversion est fixé à 6%. Il s'applique à l'âge correspondant à une durée de cotisation complète de l'AVS augmentée de 21 ans (actuellement 65 ans). Cela permet une concordance avec l'ajustement de la durée de cotisation proposée pour le 1^{er} pilier et le prolongement de l'espérance de vie.



Explications supplémentaires

Un taux de conversion de 6% revient à promettre un intérêt garanti d'environ 3,85% par an aux nouveaux rentiers en 2025. Ce taux de conversion reste donc trop élevé d'un point de vue actuariel mais une adaptation plus marquée nécessiterait des mesures de transition plus conséquentes. Cette adaptation raisonnable doit intervenir dès l'entrée en vigueur de la prochaine réforme LPP, sans échelonnement.

L'adaptation ultérieure du taux de conversion devrait faire l'objet d'une analyse régulière par le Conseil fédéral, au minimum tous les 10 ans.

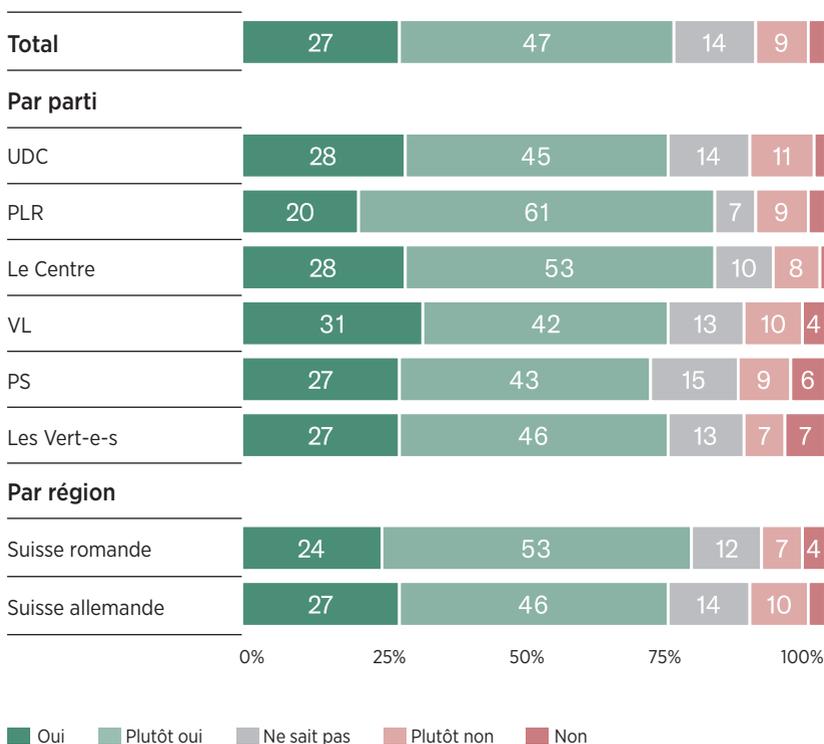
3. Un 2^e pilier recentré sur l'épargne

Le deuxième pilier repose sur le principe de la capitalisation collective. Alors que le financement par répartition prend de l'ampleur avec l'extension du premier pilier, il est essentiel que le deuxième pilier soit recentré sur l'épargne afin de maintenir une complémentarité entre les deux piliers et une diversification des risques auxquels ils sont exposés. Par ailleurs, pour continuer à atteindre le niveau de rente exigé par la Constitution, le processus d'épargne doit être renforcé afin de compenser intégralement l'adaptation nécessaire du taux de conversion.

Cette exigence est plébiscitée par les personnes interrogées par Sotomo. En effet, 74% des sondés se déclarent en faveur ou plutôt en faveur d'une épargne qui permette de financer la rente «malgré l'augmentation de l'espérance de vie». Ce taux atteint même 78% en Suisse romande. Ce résultat est remarquable dans sa clarté puisque même les sympathisants socialistes et verts approuvent ce principe.

Financement des rentes LPP par les cotisations

«Les rentes LPP doivent-elles en principe être fixées de manière à ce que les cotisations épargnées suffisent globalement à les financer malgré l'augmentation de l'espérance de vie?»



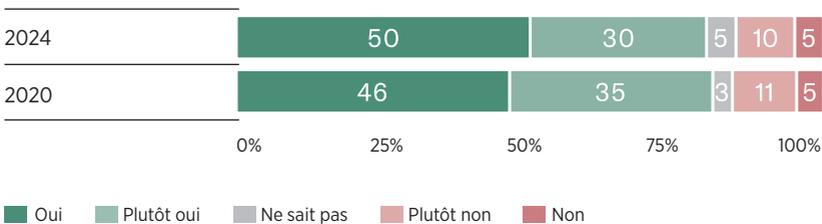
Les cotisations débutent plus tôt

En harmonie avec le modèle proposé pour l'AVS, les cotisations d'épargne au deuxième pilier doivent débuter simultanément avec celles dues au premier pilier, soit dès le 1^{er} janvier qui suit le 17^e anniversaire.

Il convient de noter la grande approbation du public pour cette proposition, puisque 80% des personnes sondées par Sotomo soutiennent un processus d'épargne débutant avant l'âge de 25 ans.

LPP: entrée plus tôt dans le système

«Aujourd'hui, dans la LPP, le processus d'épargne ne commence qu'à l'âge de 25 ans. Êtes-vous favorable à ce que l'épargne commence plus tôt, afin d'obtenir un capital d'épargne globalement plus élevé?»



Une plus grande durée de cotisation

Il est proposé d'appliquer la même durée de cotisation au deuxième pilier que celle qui sera retenue pour le premier pilier.

L'âge de référence de la retraite est déterminé sur la base de la durée de cotisation complète de l'AVS augmentée de 21 ans. Pour des fins d'illustration, notre modèle se base sur un relèvement très limité de la durée de cotisation, selon un échelonnement très progressif (allongement dès 2029, au rythme d'un mois par année).

L'allongement de la durée de cotisation permet à l'assuré d'accumuler une plus grande épargne dans le deuxième pilier. De plus, cela permet de soulager la pression sur le taux de conversion minimum LPP, puisque la durée de paiement de la rente croît moins rapidement.

La cotisation sur l'entier du salaire AVS

Le modèle prévoit de renoncer totalement à la déduction de coordination, mais de maintenir le seuil d'entrée (CHF 22'680.- en 2025, soit $\frac{3}{4}$ de la rente AVS simple maximale). De cette manière, on évite d'engendrer des coûts administratifs démesurés pour gérer de très petits comptes-épargne. Le seuil d'entrée présente l'avantage supplémentaire d'encourager les assurés à exercer leur activité à un taux suffisamment élevé pour être inclus dans le cercle du deuxième pilier. La LPP étant une prévoyance professionnelle, le meilleur moyen pour un assuré d'améliorer sa couverture est d'augmenter son activité. Cette incitation répond à la situation actuelle de pénurie de main-d'œuvre, qui n'est pas près de se résorber. Dans ce contexte, l'économie a besoin de conditions-cadre qui favorisent la disponibilité de personnel qualifié.

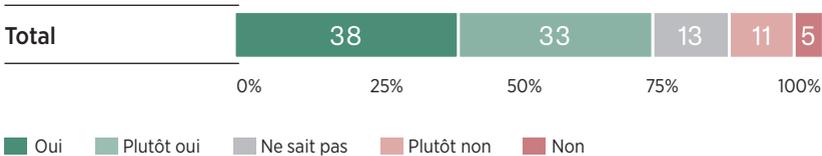
Pour limiter les risques d'abus, tous les salaires soumis à cotisations AVS doivent être considérés ensemble pour l'application du seuil d'entrée, même lorsqu'ils sont perçus auprès de différents employeurs. Cette mesure permet à la fois de réduire les cas où les frais administratifs seraient disproportionnés au regard de l'épargne accumulée, tout en améliorant très sensiblement la prévoyance des personnes occupées auprès de plusieurs employeurs.

Le salaire cotisant correspond au salaire AVS, pour autant qu'il atteigne au moins CHF 22'680.- pour un même salarié actif chez un ou plusieurs employeurs.

L'enquête Sotomo a permis d'établir que plus de 70% des personnes interrogées souhaitent éliminer la déduction de coordination. Cette proposition répond donc parfaitement aux attentes des assurés.

LPP: Suppression de la déduction de coordination

«La déduction de coordination a pour conséquence que les salaires les plus bas épargnent aujourd'hui proportionnellement moins pour leur prévoyance professionnelle. Soutenez-vous la suppression de la déduction de coordination et donc la possibilité pour les plus petits salaires de constituer une rente plus élevée?»



Une couverture obligatoire pour les indépendants

Quarante ans après l'entrée en vigueur de la LPP, la première génération au bénéfice d'une carrière complète sous ce régime arrive à la retraite en 2025. Les employés disposent ainsi d'un revenu de remplacement de leur salaire en complément à la rente AVS.

Pour les indépendants, en revanche, l'assurance dans une caisse de pensions est facultative. Le passage à la retraite peut signifier une perte importante de revenus et une réduction du niveau de vie. Ceci est particulièrement vrai pour des personnes dont les revenus de l'activité lucrative indépendante sont très modestes. Celles-ci travaillent avec un statut qui leur confère une protection sociale insuffisante en comparaison avec les salariés de condition similaire. Le financement d'une retraite adéquate requiert une cotisation régulière; il ne peut reposer sur la seule attente de pouvoir vendre son affaire à l'aube de la retraite.

Les personnes exerçant une activité lucrative pour leur propre compte doivent s'assurer auprès de la caisse de pensions de leur association professionnelle ou d'une institution collective dans le respect du principe de la collectivité.

Par ailleurs, cette obligation d'assurance pour les indépendants permettra de mieux harmoniser la prévoyance de toutes les personnes exerçant une activité lucrative et de considérer tous les revenus AVS de manière consolidée. En particulier, les nouvelles formes de travail, où peuvent s'alterner ou se superposer des activités salariées et indépendantes seront mieux intégrées dans le système de protection sociale.

4. Des rentes robustes pour les salaires médians

Modifier les taux de bonifications

Le modèle proposé se caractérise par la simplicité de l'échelonnement de l'épargne et l'augmentation progressive des bonifications avec l'âge. En clair, le taux de cotisation est fixé à 1% par décennie d'âge et commence simultanément avec les cotisations au premier pilier. Dès 50 ans, le taux de cotisations maximal est atteint, de manière à faciliter la participation des employés «seniors» au marché du travail.

Majoration d'épargne ciblée (+6%)

Un supplément d'épargne paritaire est introduit sur la part de salaire qui dépasse le double du seuil d'entrée (soit CHF 45'360.- en 2025, ou 1,5 fois la rente simple maximale de l'AVS). Ce renforcement des cotisations est nécessaire pour atteindre un objectif de rente conforme à la Constitution pour les salaires médians, sans renchérir excessivement les charges dans les secteurs à bas salaires. Afin de ne pas prétexter les travailleurs plus âgés, ce supplément est constant pour tous les âges.

La part de salaire supérieure à CHF 45'360.- est soumise à une cotisation paritaire supplémentaire de 6%.

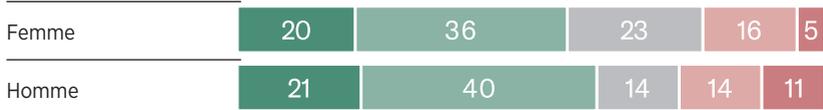
L'étude Sotomo s'est penchée sur l'attrait de cette mesure. L'approbation du public est élevée (59%), pour une idée originale qui n'a pour l'instant fait l'objet de campagne ni de communication, ni de promotion. L'adhésion des électeurs du Centre est particulièrement marquée (67%), suivis par ceux du PS (63%).

LPP Augmentation des cotisations d'épargne à partir d'un certain niveau de salaire

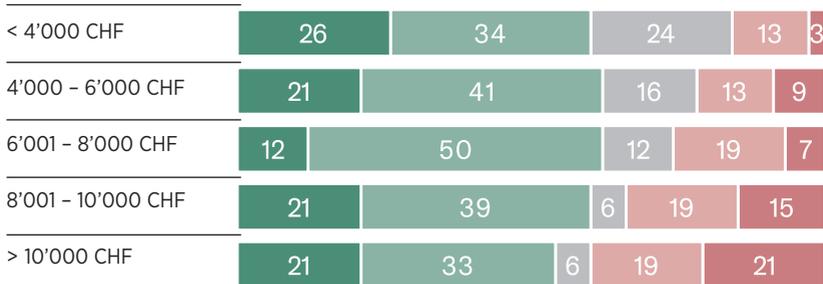
«Les cotisations d'épargne de la prévoyance professionnelle devraient-elles être augmentées à partir d'un certain niveau de salaire afin d'améliorer le taux de remplacement pour les salaires médians et les salaires plus élevés?»



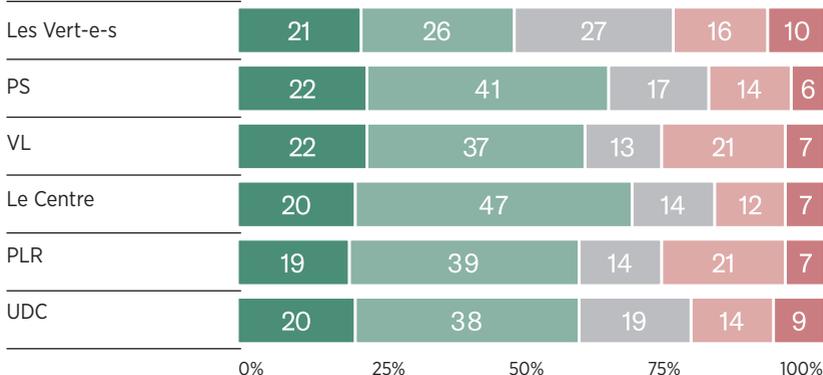
Par genre



Par revenu (revenu d'équivalence)



Par parti



■ Oui ■ Plutôt oui ■ Ne sait pas ■ Plutôt non ■ Non

Tablette d'épargne

Epargne «un-deux-trois-quatre-cinq+ 6%»

Âge LPP	18-19	20-29	30-39	40-49	Dès 50
Cotisation d'épargne employé	1%	2%	3%	4%	5%
Cotisation d'épargne employeur	1%	2%	3%	4%	5%
Cotisation d'épargne ordinaire	2%	4%	6%	8%	10%
Cotisation d'épargne employé supplémentaire sur la part de salaire supérieure à CHF 45'360.-/an	+3%	+3%	+3%	+3%	+3%
Cotisation d'épargne employeur supplémentaire sur la part de salaire supérieure à CHF 45'360.-/an	+3%	+3%	+3%	+3%	+3%
Cotisation d'épargne supplémentaire sur la part de salaire supérieure à CHF 45'360.-/an	+6%	+6%	+6%	+6%	+6%

5. Un taux de remplacement du salaire amélioré

Situation actuelle

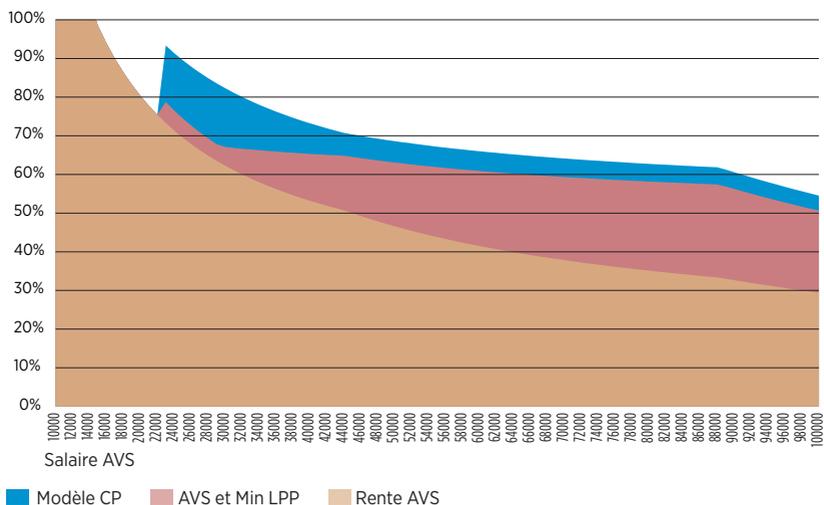
Selon l'art. 113 al. 2 let. a Cst: «La prévoyance professionnelle conjuguée avec l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité permet à l'assuré de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur». Il est généralement accepté que cette disposition doit être comprise comme un objectif de rente d'environ 60% du salaire pour une carrière complète et ininterrompue.

Pour les salaires jusqu'à environ CHF 30'000.- par an, la rente AVS seule permet d'atteindre cet objectif de 60% sans l'ajout d'un deuxième pilier. Ce niveau de rente reste néanmoins trop faible dans l'absolu pour couvrir les besoins vitaux sans faire appel aux prestations complémentaires à l'AVS. Il est donc souhaitable de renforcer la prévoyance- vieillesse pour atteindre un taux de remplacement supérieur à celui atteint par le système actuel pour les bas salaires.

Pour les salaires proches de la médiane, le modèle actuel est insatisfaisant car il ne permet d'atteindre un taux de remplacement conforme à la Constitution que lorsque la rémunération de l'épargne-retraite est supérieure au taux d'augmentation du salaire. Si

l'on applique la méthode traditionnelle de la «règle d'or»⁴, les salaires au-delà de CHF 66'000.- n'atteignent déjà plus l'objectif de 60%.

Taux de remplacement du salaire



Le modèle proposé «un-deux-trois-quatre-cinq+6%» permet de remédier à ces défauts puisqu'il en résulte un taux de remplacement du salaire considérablement amélioré par rapport au plan minimal selon la LPP actuelle. Les bas salaires atteindraient ainsi plus souvent une rente permettant de vivre, et l'objectif de remplacement du salaire de 60% serait atteint aussi pour les salaires médians.

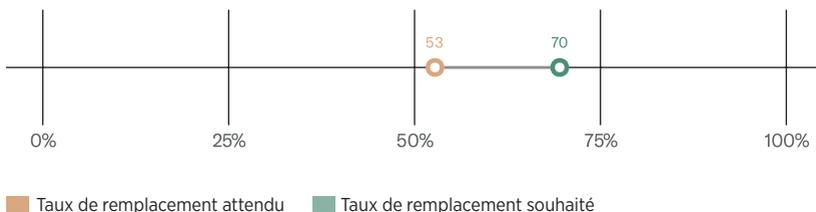
L'enquête Sotomo a mis en lumière la crainte actuelle, justifiée, de ne percevoir que 53% de son salaire à la retraite. Interrogés, les sondés expriment le souhait d'atteindre un taux de remplacement de 70%. Pour ce faire, la solution préférée consiste à augmenter les cotisations d'épargne.

4 Soit une projection des prestations tenant compte d'une correspondance parfaite entre intérêts crédités, inflation et augmentation de salaires.

Taux de remplacement attendu et souhaité - non retraités

«Quel est, selon vous, votre taux de remplacement des 1^{er} et 2^e piliers combinés au moment de votre départ à la retraite?», «Quel taux de remplacement des 1^{er} et 2^e piliers combinés souhaitez-vous atteindre au moment de votre retraite?». La moyenne arithmétique est représentée pour les personnes qui ne sont pas encore à la retraite.

Total



Adéquation ajustée

Pour des raisons fiscales, des limites ont été imposées dans la conception des plans de prévoyance. Il n'est donc pas possible de financer une rente trop élevée par rapport au salaire réalisé. Cette règle se matérialise avec le principe d'adéquation déterminé à l'art. 1 al. 3 OPP2. Cette règle est elle-même inadéquate car elle limite de manière excessive l'objectif de rente.

En effet, l'objectif de rente maximal de 85% est peu contraignant pour les salaires très élevés, mais empêche les améliorations de plans souhaitables pour les assurés dont le salaire annuel atteint environ CHF 100'000.-. Une adaptation mineure du texte de l'ordonnance est nécessaire pour permettre une couverture plus large de personnes qui dépendent d'un revenu de remplacement solide en provenance du deuxième pilier pour le maintien de leur niveau de vie à la retraite.

Actuellement, le texte de l'art. 1 al. 3 OPP2 est le suivant: «Pour les salaires dépassant le montant-limite supérieur selon l'art. 8 al. 1 LPP, les prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle, ajoutées à celles de l'AVS, ne doivent pas, selon le modèle de calcul, dépasser 85% du dernier salaire ou revenu AVS assurables perçus avant la retraite.»

Le nouveau texte de l'art. 1 al. 3 OPP2 pourrait être le suivant: Pour les salaires dépassant **une fois et demie** le montant-limite supérieur selon l'art. 8 al. 1 LPP, les prestations de vieillesse de la prévoyance professionnelle, ajoutées à celles de l'AVS, ne doivent pas, selon le modèle de calcul, dépasser 85% du dernier salaire ou revenu AVS assurables perçus avant la retraite.

6. Une mesure transitoire simple qui garantit les prestations

La transition du plan actuel minimum LPP au nouveau plan nécessite la mise en place de mesures transitoires qui doivent répondre à plusieurs critères. Tout d'abord, la transition doit être conçue pour maintenir le niveau des prestations des personnes déjà assurées dans l'ancien système. Ensuite, les règles retenues doivent être compréhensibles et équitables.

Modèle proposé

Afin de tenir compte des attentes de rente actuelles, nous proposons d'octroyer un intérêt exceptionnel sur les comptes-témoin LPP des assurés de même ampleur que la réduction du taux de conversion. Cela permet d'accorder à chaque assuré, quel que soit son âge ou son salaire, le maintien d'un taux de conversion de 6,8% sur son épargne minimale légale accumulée au jour du changement.

Une simple «règle de trois» permet de constater que le maintien des rentes lors de la baisse du taux de conversion de 6,8% à 6% nécessite l'octroi d'un intérêt exceptionnel de +13% à la date du changement.

	Epargne	Taux de conversion	Rente
	CHF 100	6,80%	CHF 6,8
	CHF 113	6,00%	CHF 6,8
Différence	+13%	-13%	Rente maintenue

Les comptes-témoin selon le minimum LPP sont crédités d'un intérêt extraordinaire de 13% à la date d'entrée en vigueur du taux de conversion de 6%.

Cette mesure unique permet une transition simple et équitable du plan minimal actuel vers le nouveau plan LPP. Elle est facilement compréhensible, n'engendre que peu de frais administratifs et permet d'offrir une compensation intégrale, à tous les assurés. Le respect des expectatives de rente, bien qu'il ne s'agisse pas d'un droit acquis, est de nature à améliorer la confiance des assurés dans le système. Chacun bénéficiera du taux de conversion de 6,8% sur l'intégralité de son épargne minimale LPP au moment du changement du système et n'aura aucune perte de ses acquis. De plus, cette méthode de transition permettra d'envisager de futurs ajustements du taux de conversion sans bureaucratie.

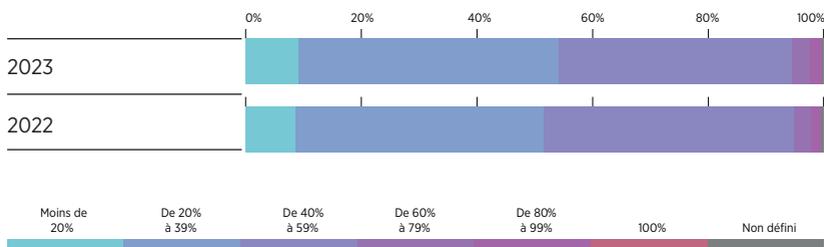
Impact sur les caisses

Pour les caisses qui ont déjà pris des mesures pour augmenter l'épargne et appliquer un taux de conversion inférieur à 6,8%, le financement de cette mesure de transition n'impliquera aucun coût. Même dans les caisses qui appliquent un plan proche du minimum légal, les avoirs de vieillesse des assurés sont très souvent supérieurs à leurs comptes-témoins grâce à une rémunération de l'épargne historiquement supérieure au taux d'intérêt minimum. De plus, ces caisses disposent de provisions techniques liées au taux de conversion élevé et qui pourront être partiellement dissoutes.

Selon le rapport de la CHS PP⁵: «En moyenne, la part des avoirs de vieillesse LPP dans le capital de prévoyance des assurés actifs est de 39%.» Cela signifie que les comptes épargne des assurés sont en moyenne deux fois et demie plus élevés que le niveau imposé par la loi. Il existe donc une marge de manœuvre considérable pour revaloriser le compte témoin.

Les caisses où l'épargne minimale légale représente une part de 80% ou plus de l'épargne totale sont très peu nombreuses, de l'ordre de 3%:

Part des avoirs de vieillesse LPP



5 Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle CHS PP, *Rapport sur la situation financière des institutions de prévoyance en 2023*, 7 mai 2024, p.27

Il faut néanmoins noter que cette moyenne ne reflète pas totalement la dispersion due aux situations personnelles au sein des caisses, mais bien une situation globale par caisse.

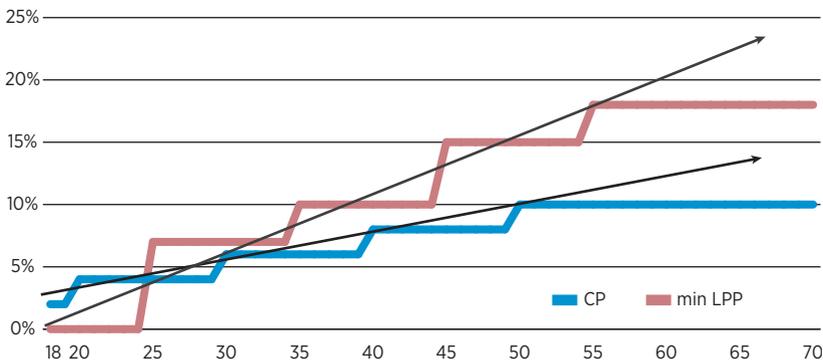
Au vu de ces chiffres, il est raisonnable d'affirmer que l'octroi de cet intérêt exceptionnel aura généralement très peu d'impact sur le degré de couverture des institutions de prévoyance enregistrées. Il serait même envisageable de proposer un taux de conversion inférieur à 6% en gardant le même mécanisme de compensation, soit l'octroi d'un intérêt de 20% à 25% sur les comptes-témoins LPP, sans occasionner de difficultés majeures de financement. Cette marge de manœuvre sera à considérer si le modèle proposé ne peut être introduit aussi rapidement que prévu.

L'augmentation des cotisations d'épargne augmente les flux financiers positifs. Cela pourrait avoir un effet de dilution, très marginal, dans les caisses dont le degré de couverture est sensiblement plus élevé que 100%, ou, à l'inverse, contribuer quelque peu à l'assainissement des caisses en découvert, lorsque les plans sont proches du minimum LPP. Dans certains cas, l'augmentation de l'épargne obligatoire pourrait réduire la marge de manœuvre lorsque la caisse pratique déjà une définition plus étendue du salaire ou de l'épargne proche du nouveau plan proposé. Il s'agira que chaque caisse prenne des mesures selon sa situation et sans recours à un mécanisme centralisé.

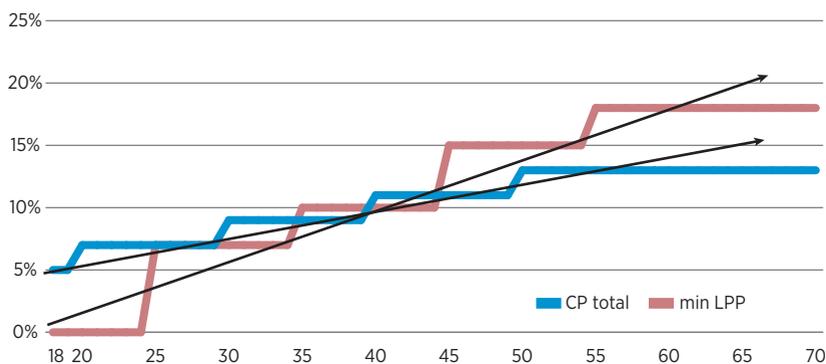
Impact sur le marché du travail

Le modèle provoque une augmentation des cotisations d'épargne de l'ordre de 20% sur la carrière pour un salarié médian, afin de compenser la baisse de 13% du taux de conversion et d'atteindre un taux de remplacement de 60%. L'augmentation est la plus forte pour les âges jeunes afin de rééquilibrer la progressivité des taux de cotisations pour tous les âges.

Ainsi, pour les salaires jusqu'à CHF 45'360.-, la progressivité des bonifications minimales légales avec l'âge est fortement réduite:



Avec l'introduction de la majoration d'épargne ciblée, la réduction de la progressivité est moindre, mais reste notable:



Cette structure d'épargne est souhaitable à plusieurs titres. Premièrement, les cotisations précoces permettent de mieux tirer parti des intérêts composés. Ainsi des contributions peu élevées sur des salaires de début de carrière peuvent bénéficier de l'effet de la capitalisation. Deuxièmement, la pénurie de main-d'œuvre est particulièrement prononcée chez les jeunes. Un renchérissement des cotisations pour cette catégorie d'âge aura donc moins d'effet délétère sur leur emploi. A l'inverse, les travailleurs plus expérimentés devraient bénéficier d'un rééquilibrage, bien qu'une certaine progressivité reste nécessaire pour que les personnes déjà assurées par la LPP en vigueur atteignent les rentes prévues.

L'augmentation de l'épargne implique forcément un certain renchérissement du travail. Cet impact est assumé, car ce modèle met l'accent sur le maintien de l'objectif de prestations bien que les rentes de retraite doivent être payées toujours plus longtemps. Des rentes égales ou supérieures au système actuel, payées pendant une durée plus longue, voilà ce qui constitue une augmentation des prestations, et un renforcement social de la prévoyance vieillesse.

La prévoyance vieillesse a fait l'objet de trois votations populaires en 2024. Il en résulte une augmentation des prestations de l'AVS avec le versement d'une 13^e rente prévue dès 2026. En parallèle, l'introduction d'un mécanisme d'ajustement automatique de l'âge de la retraite à l'augmentation de l'espérance de vie a été refusée, bien que cela corresponde à une recommandation de l'OCDE. Enfin, la réforme de la LPP a aussi été balayée par crainte d'une baisse de prestations et par manque de clarté du projet.

Dans ce contexte, il apparaît que le financement durable de l'AVS est la priorité. Ce modèle propose de combiner plusieurs mécanismes de stabilisation pour équilibrer les efforts en augmentant les recettes, mais aussi en freinant l'augmentation des dépenses. Il en résulterait une augmentation modérée de la TVA, des cotisations salariales paritaires et de la durée de cotisation. Le modèle de durée de cotisation est un élément fondamental de ce modèle car il permet d'envisager plus sereinement le rapport entre durée de cotisation et durée de prestation sans prêter les personnes entrées très jeunes sur le marché du travail.

La réforme du deuxième pilier serait souhaitable pour ajuster le plan minimal légal aux réalités du terrain, mais ne revêt pas de caractère urgent. Les caisses de pensions, gérées paritairement, ont déjà pris les mesures nécessaires pour assurer leur solidité. Pour qu'une réforme puisse être acceptée en votation populaire, le nouveau plan LPP devra préserver le niveau des prestations pour tous les assurés actuels et futurs. Par ailleurs, aucune extension du plan minimal légal n'est envisageable sans réduction du taux de conversion de 6,8%. Ainsi, le maintien d'un niveau de rente équivalent implique nécessairement une augmentation de l'épargne et donc des cotisations salariales.

Le monde du travail, employés et employeurs, est donc appelé à des efforts considérables en termes de cotisations salariales pour le premier et le deuxième pilier. Dans le premier pilier, plusieurs autres sources de financement sont envisageables et légitimes s'agissant d'une assurance universelle. Dans le deuxième pilier, le financement nécessaire au maintien des prestations doit provenir des cotisations salariales. Dans une considération simultanée des deux piliers, il apparaît donc souhaitable que plusieurs axes de stabilisation soient employés, et que l'augmentation des cotisations salariales soit prioritairement consacrée au deuxième pilier.

Remerciements et informations sur les études

Les remerciements s'adressent à plusieurs anciens collaborateurs du Centre Patronal, qui ont travaillé à la première version du modèle de prévoyance, sorti en 2020.

Les différentes discussions informelles avec certains membres d'autres organisations économiques, ou personnes privées intéressées par la prévoyance, ont permis d'étayer les réflexions proposées dans cette édition.

Les travaux de mise à jour sont appuyés par deux études, lesquelles sont cités tout au long des textes. Elles sont disponibles (uniquement en allemand) sur les lieux suivants:

- Etude: Réforme de la prévoyance vieillesse, Enquête auprès de la population, février 2025, Institut Sotomo.



- Etude: réforme de la prévoyance vieillesse, impact d'une proposition de réforme du Centre Patronal, par le Prof. Christoph Schaltegger et le Dr. Patrick Eugster du 15 mai 2023, avec les *addenda* du Dr. Patrick Eugster du 18 juin et du 23 septembre 2024.



Les publications du Centre Patronal

Plein Centre

La revue du Centre Patronal qui traite des problèmes économiques, politiques et sociaux (paraît 10 fois l'an; prix de l'abonnement annuel: CHF 60.-).

Service d'information | Presse-Und Informationsdienst

Un sujet de l'actualité économique, politique ou sociale, abordé chaque semaine avec précision et concision (abonnement annuel: CHF 85.-).

Etranger en Suisse | Handbuch des Auslanrrechts

Un ouvrage de référence pour toutes les questions relatives aux étrangers en Suisse (prix : CHF 275.- renouvellement annuel des fiches: CHF 85.-).

Actualités Vaudoises

Une prise de position brève et étayée sur un sujet de l'actualité politique ou économique du canton de Vaud, accompagnée d'un billet d'humeur décortiquant les grandes idées du Grand Conseil vaudois. Paraissant toutes les trois semaines, elle est destinée aux membres de la Fédération Patronale Vaudoise et est également disponible gratuitement sur le site internet du Centre Patronal www.centrepatronal.ch.

Etudes & Enquêtes

Créée en 1987 et diffusée à plusieurs milliers d'exemplaires, cette publication thématique est vouée à des enquêtes sociales et économiques d'une certaine ampleur. Les ouvrages suivants sont encore disponibles :

- n° 1: La bourse de Lausanne, *12 pages*
- n° 2: Gravières: vite et mieux pour éviter la pénurie, *12 pages*
- n° 4: Bicentenaire de la Révolution de 1789 – Economie et monde du travail: le grand bond en arrière, *36 pages*
- n° 5: Emballages pour boissons: un paquet bien mal ficelé, *20 pages*
- n° 6: La bataille du rail – Gare aux erreurs d'aiguillages!, *20 pages*
- n° 7: Marché foncier: sol en stock, *32 pages*
- n° 8: Presse locale et régionale vaudoise: silence, elle tourne!, *44 pages*
- n° 9: La Suisse, le FMI et la Banque mondiale: un siège, ou rien!, *48 pages*
- n° 10: Caisses de pensions et marché hypothécaire, *24 pages*
- n° 11: Les multinationales en terre vaudoise, *48 pages*
- n° 13: L'impôt fédéral direct: inutile!, *20 pages*
- n° 14: Prévoyance professionnelle: pour un libre passage intégral, *40 pages*
- n° 15: La Suisse dans l'Espace: l'EEE de A à Z, *48 pages*
- n° 16: La subsidiarité et ses avatars, *64 pages*
- n° 17: Assurance-maladie: les voies de la guérison, *52 pages*
- n° 18: Equipement des zones à bâtir: qui fait quoi?, *28 pages*
- n° 19: Partage du travail: la grande illusion, *168 pages*
- n° 20: Politique suisse des transports: l'impasse, *64 pages*
- n° 21: La drogue et l'Etat dealer, *280 pages*
- n° 22: Suisse – Europe: mesurer le possible, viser à l'essentiel, *112 pages*
- n° 23: Le projet ambigu de réforme de la Constitution, *52 pages*
- n° 25: «Conception Paysage Suisse» ou la planification dévoyée, *48 pages*
- n° 26: Salaire au mérite: la compétence prime, *180 pages*
- n° 27: La Suisse éclatée – Quand les «fusiologues» jouent avec le feu, *88 pages*
- n° 28: Transplantation d'organes: sauver des vies, *200 pages*
- n° 29: Quand les Vaudois se révisent totalement: un premier commentaire du projet de Constitution, *168 pages*
- n° 30: Le Canton de Vaud de la tutelle à l'indépendance (1798-1815), *112 pages*
- n° 31: Liberté économique et responsabilité sociale, *192 pages*

Etudes & Enquêtes

- n° 32: Les finances vaudoises à vau-l'eau – Un faux remède: l'assainissement par l'impôt, *84 pages*
- n° 33: Libérez l'école! – Les libertés scolaires, mode d'emploi, *120 pages*
- n° 34: Quand le juge fixe le salaire – Le point sur la jurisprudence relative à l'égalité salariale entre femmes et hommes, *56 pages*
- n° 35: Apprendre à lire et à écrire – Bilan critique et propositions, *176 pages*
- n° 36: La paix du travail est-elle menacée? *84 pages*
- n° 37: Chroniques patronales – Choix de textes rédigés au fil du temps par Jean-François Cavin, *192 pages*
- n° 38: Mécanique de précision, La belle inconnue, *125 pages en couleurs*
- n° 39: Secret bancaire et place financière: le combat de la Suisse, *112 pages*
- n° 40: Politique des transports: l'heure des métropoles, *120 pages*
- n° 41: Réformer n'est pas jouer – Une contribution au débat scolaire vaudois, *96 pages*
- n° 42: Terre précieuse – De quelques remèdes au phénomène de la thésaurisation du sol, *120 pages*
- n° 43: Le pari insensé du salaire minimum, *104 pages*
- n° 44: Egalité salariale: la manipulation d'un juste principe, *104 pages*
- n° 45: Pour une réforme de la prévoyance-vieillesse durable, moderne et sociale – Le modèle du Centre Patronal, *45 pages*
Eine nachhaltige, moderne und soziale Reform der Altersvorsorge – Das Modell von Centre Patronal, *45 pages*
- n° 46: Pour une réforme des 1^{er} et 2^e piliers durable, moderne et sociale – Le modèle de prévoyance vieillesse du Centre Patronal, *64 pages*

