

Office fédéral des assurances sociales
Domaine AVS, prévoyance professionnelle et PC
Etat-major
Effingerstrasse 20
3003 Berne
Par courriel: Sekretariat.ABEL@bsv.admin.ch

Zurich, le 30 mars 2020 MK/fk
kaiser@arbeitgeber.ch

Mémoire de réponse à la procédure de consultation relative à la réforme de la prévoyance professionnelle (Réforme LPP)

Monsieur le Conseiller fédéral,
Monsieur le directeur,
Mesdames et Messieurs,

Créée en 1908, l'Union patronale suisse (UPS) est la voix des employeurs dans le monde économique, comme auprès des responsables politiques et du public. Cette association faîtière de l'économie regroupe quelque 90 organisations patronales régionales et de branche ainsi que plusieurs sociétés individuelles. Elle représente plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises totalisant environ 2 millions de travailleurs de tous les secteurs. L'UPS milite pour une économie forte et la prospérité de la Suisse. Elle met à disposition à cette fin son expertise reconnue, notamment dans les domaines du marché du travail, de la formation et de la politique sociale.

1. Evaluation générale

Nous vous remercions vivement de nous avoir offert l'occasion de donner notre avis sur la réforme de la LPP. Après consultation de nos membres, nous vous présentons ici nos positions:

- Les employeurs estiment que les négociations sur la LPP resteront soumises à une forte pression, liée au souci de garantir les rentes à leur niveau actuel, pression qui s'intensifiera ces prochains mois avec la crise du coronavirus.
- Ils saluent donc expressément le projet de consultation du Conseil fédéral, qui repose sur le compromis des partenaires sociaux, très abouti et équilibré. Ils jugent très important aussi que le projet soit centré exclusivement sur la réduction du taux de conversion minimal, qui est une nécessité urgente, et sur les mesures de compensation dont elle doit s'accompagner. Du fait de cette urgence même, plusieurs membres soulignent que le compromis élaboré par les partenaires sociaux inclut également une réponse rapide.
- La grande majorité des membres de l'Union patronale suisse soutiennent en tant que fondement du projet la solution négociée par les organisations faîtières natio-

nales des partenaires sociaux. Dans un esprit de compromis, ils adhèrent entièrement ou du moins très largement à son contenu. L'adhésion est même unanimement positive dans toutes les réponses à la procédure de consultation émanant de Suisse romande et de Suisse italienne.

- En fait, seuls deux membres rejettent le projet de loi sans autres explications. Les Employeurs de Bâle à cause du supplément de rente, EIT.Swiss à cause de l'absence de dépolitisation du taux de conversion minimal. Les représentants de l'alliance créée entre Employeurs Banques, Swiss Retail Federation et la Société suisse des Entrepreneurs saluent certains éléments du projet de loi, mais le rejettent dans son ensemble parce qu'ils sont catégoriquement opposés à la solidarité en faveur de la génération de transition. De même, l'industrie chimique et pharmaceutique, ICT-Switzerland et l'Association Suisse d'Assurances (ASA) sont explicitement hostiles au supplément de rente. Ce faisant, ils se heurtent à l'opposition des membres qui soulignent explicitement qu'une solution centrale de compensation pour la génération de transition - telle que le propose le Conseil fédéral - est une condition essentielle, en particulier pour le secteur des PME, si l'on veut qu'un projet ait réellement une chance de se concrétiser (par exemple Hotelleriesuisse). Faute de quoi, ajoutent-ils, le projet échouera comme le précédent, en raison de ses coûts excessifs pour le secteur des PME. Swissmem, importante association patronale regroupant de grandes entreprises, mais aussi un grand nombre de PME, tient à souligner que les coûts du projet de loi se situent juste dans la fourchette attendue compte tenu des compensations nécessaires. Si toutefois le projet devait être rendu plus coûteux lors du processus parlementaire, l'association reconsidérerait sa position.
- Les réserves qui peuvent s'exprimer parmi les membres portent presque sans exception sur la réglementation concernant la génération transitoire, partant sur le supplément de rente LPP. Certains membres souhaitent que l'on se concentre davantage sur les personnes qui ont vraiment besoin de ce supplément (Suissetec), ou préféreraient que le supplément soit explicitement limité dans le temps (Swisstextiles, VZH ou l'ASA au cas où le Conseil fédéral s'en tiendrait fondamentalement au concept), ou suggèrent d'examiner des moyens de financer le supplément autrement que par les seules cotisations salariales (par exemple, la Chambre de commerce de Genève).
- Parmi les points pratiquement incontestés, citons la triple nécessité d'une réduction rapide du taux de conversion minimal, accompagnée du maintien du niveau nominal actuel des rentes, notamment des rentes faibles, de l'amélioration de la compétitivité des travailleurs âgés sur le marché du travail grâce à un sensible lissage des bonifications de vieillesse, enfin d'une assurance améliorée pour les travailleurs à temps partiel, en particulier les femmes, grâce à l'ajustement de la déduction de coordination. Sur ce dernier point, Hotelleriesuisse a demandé que la déduction de coordination soit fixée à 25%, bien qu'elle soutienne dans son principe le concept du Conseil fédéral. Sa requête s'explique par la crainte que les coûts supplémentaires ne puissent plus être supportés par diverses entreprises. Swissstaffing - association qui adhère également en principe au projet - souligne à juste titre la nécessité d'une précision concernant la branche du travail temporaire afin d'éviter une double charge (voir annexe). Comme l'expérience nous l'enseigne, pour qu'elle réussisse, il faut que la réforme soit soutenue par les deux parties du partenariat social, employés et employeurs, concernées au premier chef par la LPP. Faute de quoi le projet n'aura guère de chance d'être accepté dans l'hypothèse d'une votation populaire. C'est sur quoi insistent clairement plusieurs membres, qui se disent prêts à soutenir le projet de loi pour cette raison précise et dans un esprit de compromis.

- Les employeurs invitent le Conseil fédéral à transmettre le message au Parlement avant la pause estivale de 2020.
- Il incombera ensuite au Parlement de traiter et d'adopter, selon un degré de priorité matérielle et temporelle élevé, un projet de loi susceptible de recueillir une majorité de voix, afin que l'objectif d'une «LPP 2022», c'est-à-dire d'une révision entrant en vigueur en 2022, puisse être atteint.

2. Situation actuelle

Au printemps 2018, le président de la Confédération de l'époque Alain Berset avait donné mandat aux associations faîtières des partenaires sociaux de trouver ensemble une solution aux problèmes les plus urgents du deuxième pilier. Un peu plus d'une année plus tard, l'Union syndicale suisse, Travail.Suisse et l'Union patronale suisse, piliers de la prévoyance professionnelle gérée conjointement et financée sur une base paritaire, ont pu présenter au Conseil fédéral un compromis remarquablement équilibré.

De manière très cohérente, le projet de consultation du Conseil fédéral s'appuie intégralement, sans réglementation supplémentaire non négociée, sur la solution de compromis des partenaires sociaux en faveur de la révision de la LPP. Le Conseil fédéral montre ainsi clairement sa volonté de lever définitivement le blocage dont souffre l'adaptation du paramètre absolument crucial pour la stabilité de la LPP qu'est le taux de conversion minimal. C'est un signal fort à l'intention des employeurs – qui restent mobilisés, pour leurs employés, dans un effort considérable en faveur de rentes LPP allant bien au-delà du minimum obligatoire - et c'est un signal essentiel pour les partenaires sociaux. Dans l'intérêt de la sécurité de la prévoyance professionnelle et de l'équité intergénérationnelle, une grande majorité des membres de l'Union patronale suisse demande donc au Conseil fédéral de transmettre rapidement le projet au Parlement pour examen, si possible avant les vacances d'été de 2020. Il appartiendra ensuite aux Chambres d'assumer leur responsabilité en veillant à ce que soit adopté un projet de loi largement soutenu et susceptible de surmonter l'épreuve d'une éventuelle votation populaire.

3. Urgente nécessité d'agir

Dans le projet de consultation, le Conseil fédéral a pertinemment souligné «l'urgence qu'il y a à réformer la prévoyance professionnelle». En raison d'une évolution démographique très abrupte et de la vague de départs à la retraite de la génération des baby-boomers, non seulement le deuxième pilier, mais l'ensemble du système de prévoyance vieillesse sera soumis à une pression massive entre 2020 et 2035. Par ailleurs, la politique de taux d'intérêt négatifs qui est appliquée depuis plusieurs années a un effet de plus en plus néfaste sur les rentes de la prévoyance professionnelle. Il faut partir de l'idée que le passage de la crise du coronavirus laissera forcément des traces dans la prévoyance professionnelle et que le besoin d'agir deviendra encore plus intense. A la quasi-unanimité, les membres de l'Union patronale suisse sont donc convaincus de la nécessité de corriger enfin, de manière tangible, l'actuel mécanisme de redistribution au détriment des jeunes assurés et de stabiliser les bases de la LPP.

A chaque rente supplémentaire versée selon l'actuel taux de conversion minimal, clairement excessif, plusieurs dizaines de milliers de francs sont transférés de manière irréversible des «jeunes», c'est-à-dire de ceux qui paient des cotisations, aux «vieux», qui perçoivent les rentes. Les jeunes assurés sont doublement sanctionnés dans la mesure où leur capital d'épargne ne croîtra pas autant qu'il le devrait. L'extravagante situation actuelle leur impose ainsi d'accepter des taux d'intérêt exagérément bas sur leurs actifs et des primes de risque excessivement élevées en raison de promesses de rentes outrancières.

La réduction du taux de conversion minimal, qui apparaît d'une évidente nécessité en tant que paramètre déterminant de l'équilibre du système de financement, est un point de blocage politique. Car une réduction sensible de ce paramètre correspond, compte tenu surtout du caractère d'assurance sociale de la LPP, à des pertes de rentes considérables et difficilement supportables, principalement pour les revenus les plus faibles. C'est ce qui explique d'ailleurs le résultat désastreux de la votation populaire de 2010 (!) visant l'abaissement de 6,8 pour cent à 6,4 pour cent du taux de conversion minimal; ce projet avait été refusé par 73 pour cent des votants, soit l'un des pires scores jamais enregistrés pour un projet de loi fédérale. Ainsi une réduction des rentes liée à une baisse du taux de conversion minimal – nettement moins importante que celle du projet d'aujourd'hui - n'avait pas trouvé grâce devant le peuple, malgré le soutien du Conseil fédéral, d'une nette majorité du Parlement, de tous les partis bourgeois et de l'ensemble des associations économiques. Depuis lors, il est clair que cet obstacle politique ne s'est certainement pas atténué, surtout à l'égard des assurés ayant des revenus et des rentes plus faibles. De toute évidence, par conséquent, sans un mécanisme compensant les pertes de rentes, un projet de loi ne pourra pas obtenir de majorité au Parlement ou devant le peuple. Au contraire: en raison de la forte baisse des rentes des nouveaux retraités du régime subobligatoire, baisse induite par l'évolution démographique de ces dernières années, la sensibilité à cette question s'est encore exacerbée dans de larges secteurs de la classe moyenne comme parmi les PME. Le fait que la question de la sécurité des retraites figure régulièrement au sommet du baromètre des Suisses depuis quelques années n'est pas dû au hasard.

Contrairement à l'approche de nombreux experts pour qui ce défi est une pure question mathématique, il est évident qu'on n'aboutira à une solution susceptible de réunir une majorité qu'à partir du moment où les conséquences sociopolitiques d'une révision de la LPP auront été correctement prises en compte.

L'Union patronale suisse soutient donc les mesures de compensation qui ont été négociées pour maintenir le niveau des rentes (les divergences de divers membres sur des points particuliers, comme le supplément de rente, sont énumérées dans l'encadré ci-dessus et ne sont plus reprises ci-dessous). Elle les soutient surtout parce qu'elles sont tout à fait compatibles avec le système du 2^{ème} pilier. A l'encontre de l'opinion, souvent colportée ici et là dans une intention délibérément polémique, selon laquelle on introduirait un élément de l'AVS dans la LPP, ce n'est précisément pas le cas. Une importante condition préalable se trouve donc satisfaite pour aboutir à un compromis matériellement acceptable.

4. Evaluation générale

Le projet de consultation se concentre exclusivement sur le principal défi de la LPP, à savoir la réduction sensible, de 6,8 à 6,0 pour cent, du taux de conversion minimal et les mesures de compensation adéquates pour préserver le niveau actuel des rentes. Il s'abstient délibérément d'englober de nouvelles demandes de réglementation, plus ambitieuses et de toute façon controversées. Pour l'Union patronale suisse (UPS), c'est la condition sine qua non de son soutien au compromis. Cette réduction du taux de conversion signifie qu'il faudra financer un bon 13 pour cent de capital supplémentaire, notamment pour que les rentes des assurés aux revenus modestes puissent être préservées en valeur nominale à court et moyen termes. D'un coût total équivalant à 0,8 pour cent de cotisations salariales, la facture reste dans une zone de douleur acceptable pour les employeurs. En même temps, ce résultat de négociation est conforme aux attentes, compte tenu des capitaux supplémentaires qui devront être levés. Mais il va de soi que si le projet de loi devait être rendu encore plus coûteux par des exigences supplémentaires au Parlement, un retrait de l'UPS serait difficile à éviter.

Il y a des années que l'UPS accorde la priorité absolue à l'objectif du maintien des rentes à leur niveau actuel, malgré la spectaculaire évolution démographique et les énormes besoins de financement supplémentaires qui en résultent. Par conséquent, notre association faitière s'oppose à tout nouveau

projet de politique sociale tant que les premier et deuxième piliers ne seront pas suffisamment financés et équipés pour affronter l'avenir. Alors que dans l'AVS, entre avant tout en considération un relèvement progressif de l'âge de la retraite, conjugué à une augmentation modérée de la TVA, la logique du système par capitalisation veut que, pour compenser les pertes de rente en abaissant le taux de conversion minimal, seule une augmentation des cotisations salariales soit envisageable. Si les responsables politiques choisissaient de fournir le financement nécessaire, du moins en partie, par d'autres canaux (contributions du budget fédéral ou sources similaires), les employeurs n'auraient rien à objecter à une telle intention. L'UPS partage également l'avis du Conseil fédéral selon lequel le débat sur le relèvement de l'âge de la retraite doit avoir lieu dans le cadre des prochaines révisions de l'AVS – ce qui vaut aussi pour la LPP. Il est clair qu'un relèvement progressif de l'âge de la retraite au cours des années qui viennent devrait aussi - comme l'indique l'UPS dans sa prise de position sur l'AVS du 21 mai 2019 - entraîner une correction supplémentaire notable en faveur de la LPP. Un relèvement échelonné de deux ans de l'âge de la retraite, tant pour les femmes que pour les hommes, équivaldrait à une réduction du taux de conversion minimal d'environ 0,5 point.

Compte tenu de l'urgence de la révision, l'UPS exhorte le Conseil fédéral et le Parlement à mener leurs délibérations à un rythme soutenu afin de faire progresser le dossier comme il se doit. Pour les employeurs, l'intérêt du projet soumis à consultation tient aussi et surtout au fait que, contrairement à de nombreux autres projets de politique sociale, y compris ceux qui ont échoué, il est très concis et ciblé, de sorte qu'il pourrait entrer en vigueur dès 2022 pour peu que toutes les parties en manifestent la volonté.

5. Evaluation des divers points

5.1 Baisse du taux de conversion minimal

Bien qu'une réduction beaucoup plus importante du taux de conversion minimal eût été souhaitable du point de vue actuariel, l'Union patronale suisse soutient l'objectif de le ramener à 6,0 pour cent. Elle le fait d'une part en considération des coûts d'une compensation des baisses de rentes socialement acceptable, d'autre part parce que, selon le concept du Conseil fédéral, la situation fera désormais l'objet tous les cinq ans d'une évaluation, en concertation avec les partenaires sociaux, quant à l'adéquation du taux de conversion minimal et l'évolution du niveau des rentes, examen suivi d'une proposition au Parlement. Le projet prévoit donc une procédure réglementée d'évaluation du Conseil fédéral et de dialogue entre les partenaires sociaux en vue d'un développement dynamique de la prévoyance professionnelle fondé sur des faits. A terme, pour autant, il va sans dire que les employeurs ne perdront pas de vue leur objectif prioritaire dans ce domaine: la dépolitisation du taux de conversion minimal en tant que paramètre actuariel.

5.2 Mesures de compensation

Le concept du Conseil fédéral vise à garantir le niveau nominal de la rente, tant à court qu'à long termes, au moins pour les personnes dont le revenu ne dépasse pas 60 000 francs. La révision devrait permettre d'améliorer la prévoyance vieillesse des travailleurs à faible revenu et des employés à temps partiel. D'un point de vue sociopolitique, cet objectif tout à fait défendable; et sous l'angle historique (voir ci-dessus), il peut même être considéré comme impératif compte tenu de la nécessité de rallier une majorité en faveur du projet. Car nous parlons ici de rentes qui ne dépassent souvent pas 1000 francs par mois. Si elles étaient réduites de 10 pour cent ou plus, nombre de ces assurés devraient directement dépendre de prestations complémentaires en arrivant à l'âge de la retraite, ce qui ne peut pas être le but d'un système de prévoyance vieillesse relevant de la responsabilité individuelle. Les personnes qui travaillent à plein temps toute leur vie et cotisent à l'assurance professionnelle devraient recevoir une rente du premier et du deuxième pilier qui soit suffisante pour vivre. Miser sur un recours à grande échelle aux prestations complémentaires serait un déplorable aveu d'échec

pour le système financé par capitalisation. Etant donné qu'en pareil cas, non seulement la Confédération, mais aussi les cantons seraient largement mis à contribution pour financer les PC, il est évident que le Conseil fédéral jugera inadéquats tous les autres modèles de compensation mis en discussion, du fait qu'ils n'assureraient pas une compensation suffisante.

L'objectif susmentionné doit être atteint grâce à une combinaison de mesures de compensation à long terme consistant dans une réduction de moitié de la déduction de coordination, dans une réorganisation des bonifications de vieillesse et enfin, surtout, dans une compensation additionnelle à court terme sous la forme d'un supplément de rente LPP.

Pour l'Union patronale suisse, il est essentiel que la logique de la prévoyance professionnelle soit respectée à l'égard du régime de couverture par capitalisation et qu'il n'y ait pas de confusion avec l'AVS. Mais le système du 2^{ème} pilier implique également que les salariés âgés, qui ne sont plus très éloignés de la retraite, ne peuvent pas voir leur intérêt servi exclusivement par la logique de base habituelle de la capitalisation (augmentation du gain assuré et donc du futur avoir de vieillesse), car pour eux, la période d'épargne restante est tout simplement trop courte pour combler de manière adéquate le déficit de capital. Ainsi, non seulement le concept du Conseil fédéral, mais aussi chacun des modèles soumis au débat auront recours à un mécanisme de répartition pour financer la génération de transition.

A ce propos, en fin de compte, seule la conception de l'élément de compensation par répartition est controversée. Alors que le Conseil fédéral - tout comme l'Union suisse des arts et métiers (USAM), d'ailleurs – préconise à juste titre dans son projet une solution centrale avec un financement solidaire via le fonds de garantie LPP, l'Association suisse des institutions de prévoyance ASIP, en revanche, prône une décentralisation, même si elle a déjà clairement échoué une fois sur ce point dans le débat parlementaire sur la Prévoyance vieillesse 2020. Car derrière cette approche «décentralisée», il y a tout simplement le fait que les fonds LPP purs ou proches du minimum obligatoire LPP, qui ont généralement en toile de fond des branches à bas salaires, seraient obligés malgré tout d'indemniser intégralement leurs anciens assurés, mais en devant le faire en surplus au sein de leur propre collectif; autrement dit, au sein d'un collectif économiquement beaucoup plus faible que celui qui existe dans les branches à fortes marges. Au sein de ces collectifs, cela ne signifierait rien d'autre qu'une redistribution supplémentaire, nécessaire mais devenue financièrement inacceptable, des jeunes au profit des vieux.

On comprend donc pourquoi cette formule décentralisée n'avait déjà absolument aucune chance de succès lors des derniers débats parlementaires. Pour de bonnes raisons, l'Union patronale suisse a donc décidé d'abandonner toute approche similaire. Elle partage l'avis du Conseil fédéral selon lequel la seule voie prometteuse est une compensation supplémentaire en faveur des cohortes de travailleurs âgés, financée sur une base solidaire.

Enfin, il faut souligner que le modèle de compensation adopté par le Conseil fédéral sur la base du compromis issu des négociations entre partenaires sociaux est un modèle absolument équilibré. Un coup d'œil sur les interventions parlementaires en cours montre clairement que des pressions considérables s'exercent sur la LPP. D'une part pour obtenir une meilleure assurance des travailleurs à temps partiel - en particulier des femmes - en réduisant la déduction de coordination, d'autre part en améliorant la compétitivité des seniors sur le marché du travail en restructurant les bonifications de vieillesse. Le projet de consultation reprend ces éléments de telle manière qu'il reste acceptable, eu égard aussi à la viabilité financière des branches à bas salaires et de leurs travailleurs, même si ceux-ci doivent faire des sacrifices douloureux sous la forme d'un financement supplémentaire substantiel. Ce succès n'est toutefois possible que si toutes les mesures proposées se combinent, y compris le supplément de rente LPP (voir ci-dessous). Dans ce contexte, «équilibré» signifie donc que si un élément plus impopulaire - par exemple le supplément de rente - est retiré de l'ensemble, la compensation ne fonctionne plus.

5.2.1 Réduction de moitié de la déduction de coordination

En diminuant de moitié la déduction pour coordination, le Conseil fédéral répond à une demande politique importante et justifiée: les travailleurs à temps partiel, dont de nombreuses femmes, doivent être nettement mieux assurés à l'avenir grâce à une augmentation correspondante des revenus assurés. Leur prévoyance vieillesse doit être améliorée. L'Union patronale suisse soutient cette mesure avec conviction, notamment parce que les femmes travaillant à temps partiel, tout particulièrement, offrent un très grand potentiel dans le combat contre la pénurie de travailleurs qualifiés, qui va s'accroître considérablement ces prochaines années. Il n'est pas acceptable de continuer à lutter avec une LPP qui date d'une époque où les femmes étaient encore généralement exclusivement au foyer. D'autre part, les travaux des partenaires sociaux ont clairement montré que le passage à des bonifications de vieillesse uniformes constituerait une charge financière trop importante pour les branches des arts et métiers et leurs employés en particulier.

5.2.2 Réduction de 4 à 2 des taux de bonifications de vieillesse et plafonnement à 45 ans

Depuis des années, la LPP est critiquée pour sa conception des bonifications de vieillesse. Avec des primes de 15 pour cent à partir de 45 ans et même de 18 pour cent dès 55 ans, elle est généralement considérée comme un frein à la recherche d'emploi pour les chômeurs âgés. Il est donc impératif de faire un pas vers une amélioration. Désormais, un taux de bonifications de vieillesse de 9 pour cent sera appliqué jusqu'à l'âge de 45 ans, puis un taux uniforme de 14 pour cent. Autrement dit, le projet de consultation va beaucoup plus loin que les autres modèles soumis au débat. Mais cela n'est rendu possible que grâce à la combinaison de mesures proposées par les partenaires sociaux. Si, par exemple, le supplément de rente LPP financé sur une base solidaire devait être retiré du modèle, le nouvel échelonnement des bonifications de vieillesse envisagé ne serait plus possible. De ce fait même, tous les autres modèles prescrivent impérativement des pourcentages nettement plus élevés, ce qui est dissuasif.

Toutefois, le Conseil fédéral renonce opportunément à prescrire dans la LPP des bonifications de vieillesse dès l'âge de 20 ans. Ces mesures ne sont pas nécessaires pour maintenir le niveau des rentes à long terme et entraîneraient des coûts supplémentaires massifs distribués de manière unilatérale, en particulier sur les branches à faible marge et leurs jeunes collaborateurs à bas salaires. On peut estimer que cette seule mesure entraînerait des coûts supplémentaires de 400 à 500 millions de francs suisses, qui seraient supportés presque exclusivement par des secteurs comme la restauration, l'hôtellerie, le commerce de détail et le nettoyage, ainsi que par leurs jeunes employés. Une mesure de cette sorte, qui n'est pas absolument nécessaire, ne ferait qu'augmenter le nombre des sceptiques à l'égard de toute proposition de révision, ce qui est déraisonnable.

5.2.3 Supplément de rente LPP

Le supplément de rente LPP vise à donner une compensation financière à la génération de transition - en particulier les personnes à faibles revenus - tout en offrant dès à présent des perspectives de rentes un peu plus favorables aux personnes à faibles revenus et aux travailleurs à temps partiel. L'effet du supplément de rente LPP a donc aussi son importance dans la perspective des prochains débats parlementaires sur l'adaptation de l'âge de la retraite des femmes, puisqu'il apporte à bon nombre de celles-ci, en particulier, de meilleures rentes. Ce supplément sera financé solidairement par une cotisation de 0,5 pour cent prélevée sur le salaire maximum assurable soumis à l'AVS jusqu'à hauteur de 853 200 francs, prévu dans la LPP. La part de l'employeur est d'au moins 0,25 pour cent (au moins la moitié de la cotisation totale due selon la loi), le reste étant couvert par le travailleur. Dans une procédure simple - largement identique à l'actuel mode de répartition des subsides pour caisses à structures d'âge défavorables - le supplément de rente est distribué par répartition via le Fonds de garantie LPP. Ce système - contrairement aux affirmations que certains font tourner comme des moulins à prière - n'a définitivement rien à voir avec l'AVS. Et grâce à la nouvelle réglementation

des bonifications de vieillesse, il est maintenant possible d'abolir en contrepartie les subsides pour les caisses à structures défavorables.

De même, les affirmations selon lesquelles le supplément de rente profiterait systématiquement aux «riches» ne reposent sur rien. Car le Conseil fédéral garantit précisément, sur la base d'une série de critères que les employeurs soutiennent explicitement - que ce ne sera pas le cas. Il faut préciser en effet que seules les personnes qui optent pour un versement sous forme de rente d'au moins 50 pour cent de la totalité de leur avoir de vieillesse au titre de la prévoyance professionnelle (et pas seulement de la part LPP !) toucheront le supplément de rente LPP. Le Conseil fédéral part ainsi du principe que seule la moitié environ des assurés aura droit à ce supplément. Même si ce taux va peut-être augmenter légèrement au fil du temps - en raison de la forte baisse des rentes du régime surobligatoire - il est clair, a priori, que la classe moyenne inférieure est celle qui bénéficiera le plus du supplément de rente, à côté du tiers des actifs assurés en régime LPP minimum ou voisin. Sur le plan de la politique sociale également, cet élément du compromis se justifie donc par des améliorations structurelles de la LPP et un renforcement sensible du système de retraite par capitalisation. Quiconque prend aujourd'hui sa retraite avec une épargne vieillesse surobligatoire moyenne d'environ un demi-million de francs et un faible taux de conversion de caisse enveloppante de, mettons, 4,8 pour cent, touche de plus en plus souvent une rente qui n'est pas beaucoup plus élevée que si elle reposait uniquement sur un pur capital vieillesse LPP avec le taux de conversion minimal beaucoup plus élevé garanti par la loi. L'Union patronale suisse et l'écrasante majorité de ses membres sont donc prêts à soutenir l'élément du supplément de rente LPP prévu dans le compromis très équilibré des partenaires sociaux, même si cela ne correspond pas, bien sûr, à un modèle purement patronal.

A la différence d'autres modèles, également débattus précédemment, les employeurs jugent le supplément de rente LPP acceptable sous cette forme, puisqu'il est entièrement financé. Il se distingue fondamentalement du complément de rente AVS discuté à l'époque dans le projet Prévoyance vieillesse 2020 (PV 2020), qui non seulement aurait effectivement passé par l'AVS et aurait ainsi mêlé l'AVS et la LPP, mais se serait avéré insuffisant à moyen terme déjà. D'un coût comparable, soit environ 0,8 point de cotisations salariales en 2030, la solution PV 2020 aurait été sous-financée d'un peu plus d'un demi-milliard de francs dès 2035, et de plus d'un milliard de francs en 2040 déjà. En d'autres termes, les cotisations salariales pour le financement du supplément de rente AVS auraient dû être augmentées de manière significative tous les deux ans. Par ailleurs, le supplément de rente LPP actuellement en discussion n'est destiné qu'aux futurs retraités qui ont passé une bonne partie de leur vie à travailler et qui ont donc été assurés au titre de la LPP, mais pas, par exemple, ceux qui n'exercent pas d'activité lucrative, comme cela aurait été le cas avec le complément de rente AVS qui a été rejeté en votation populaire.

Après une réflexion approfondie, les partenaires sociaux se sont finalement mis d'accord pour la formule «affecté mais en principe illimité». Différents arguments ont joué en faveur de cette solution. D'une part, elle permet de limiter la durée de garantie des primes à quinze ans, car il faut également compter que les baisses de rente continues auxquelles on peut s'attendre par la suite, notamment dans le cas de salaires du domaine de l'assurance LPP surobligatoire, puissent néanmoins être couvertes par une prime dont le montant, au-delà de ces 15 ans, n'est plus fixe. Du point de vue de l'employeur, il ne serait pas avantageux d'opter pour une solution temporaire, qui serait de toute façon fixée à quelque 20 ou 25 ans, compte tenu des compensations nécessaires.

La «pure doctrine» serait certes un peu mieux honorée, mais les coûts seraient au moins aussi élevés, voire davantage. Ensuite, on se priverait de l'opportunité d'évaluer à intervalles réguliers dans le futur l'évolution du caractère adéquat du taux de conversion minimal et celle du niveau des rentes (voir plus haut). Pour l'employeur, ce modèle est préférable à des garanties fixes sur des périodes nettement plus longues, qui limiteraient inutilement la possibilité de procéder aux ajustements nécessaires à l'avenir. Au contraire, la marge de manœuvre est accrue, par exemple dans l'hypothèse où l'évolution des rentes, dans quelques années, est à nouveau plus favorable que ce que l'on peut supposer dans la perspective actuelle en raison de la longue période de taux d'intérêt négatifs. Même

pour les jeunes assurés, une solution limitée à 20, voire 25 ans, serait moins judicieuse. Car enfin, leur principal intérêt doit être de mettre fin le plus rapidement possible à la redistribution considérable qui se produit à chaque nouveau départ à la retraite. À l'inverse, pour les jeunes professionnels ayant de bonnes perspectives de carrière, les cotisations versées pour le supplément de rente LPP seraient d'une importance secondaire même s'ils ne devaient plus bénéficier un jour d'un supplément de rente (ce qui n'est pas prévu). Leur intérêt à la possibilité que de nouveaux ajustements du taux de conversion minimal puissent être faits dans quelques années, si nécessaire, est bien plus grand que de pouvoir compter sur une allocation théoriquement temporaire destinée à garantir les rentes des cohortes sur le point de prendre leur retraite.

Pour mémoire, rappelons que le même défi s'était posé à la LPP lors de son introduction en 1985. À cette époque aussi, des mesures compensatoires financées par répartition avaient été décidées pour offrir aux travailleurs âgés la perspective d'une rente décente. Mais, tout comme dans le projet du Conseil fédéral actuellement en discussion, le mécanisme de solidarité souhaité se déployait exclusivement dans le cadre de la LPP. On peut comprendre que l'actuel supplément de rente LPP ne fasse pas déborder d'enthousiasme les tenants du régime de la couverture par capitalisation. Mais outre qu'il ne constitue pas une révolution dans la LPP, il ne correspond certainement pas non plus à l'introduction d'un élément de l'AVS dans la LPP. En toute objectivité, il s'agit plutôt d'un indispensable élément de solidarité allant des branches à salaires élevés et de leurs employés vers celles à faibles marges et leurs employés, c'est-à-dire d'une mesure créant les conditions de politique sociale nécessaires pour que la LPP soit prête à affronter l'avenir. La contribution solidaire des branches bien dotés et de leurs employés correspond à une cotisation salariale de 0,25 pour cent. Cela leur permet non seulement de disposer d'une base stabilisée sur laquelle ils peuvent développer leurs confortables caisses du domaine surobligatoire, mais leur offre aussi de nouvelles possibilités pour l'avenir. De nombreuses caisses du domaine surobligatoire pourront également faire bon usage de ce volant de manœuvre ces prochaines années si elles doivent mettre en œuvre de nouvelles réductions de leurs taux de conversion conformément au principe d'imputation en raison de l'évolution démographique ou si elles ont besoin de fonds pour financer les réductions nécessaires des taux d'intérêt techniques.

5.3 Introduction d'une garantie de conversion en rentes

L'Union patronale suisse soutient expressément aussi la création d'un nouveau type de prime pour financer les provisions pour pertes de conversion en rentes. Cette solution améliore non seulement la transparence et élimine la situation insatisfaisante liée aux primes de risque, mais elle crée également la sécurité juridique nécessaire, notamment pour les assureurs du domaine surobligatoire, qui facturent souvent des primes de risque excessives de manière non transparente pour financer les pertes découlant de la conversion en rentes.

Nous vous remercions de nous avoir offert l'opportunité de cette prise de position et de bien vouloir prendre en considération nos arguments.

Avec nos salutations les meilleures

UNION PATRONALE SUISSE



Directeur



Martin Kaiser

Membre de la direction

Annexe en allemand: réponse de swissstaffing à la procédure de consultation