



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI



Travail.Suisse

Aux médias

Berne, 2 juillet 2019

Réforme de la LPP – Résultats des négociations entre partenaires sociaux

Compromis des partenaires sociaux apporte une modernisation de la prévoyance professionnelle et garanti les prestations

Les trois organisations faïtières nationales syndicales et patronales soumettent aujourd'hui au conseiller fédéral Alain Berset leur proposition pour moderniser la prévoyance professionnelle (LPP). Malgré la baisse du taux de conversion minimal le niveau actuel des prestations peut être globalement maintenu. Grâce à des mesures portant sur les cotisations et d'autres sur les prestations, les salarié-e-s à temps partiel et les personnes à revenus plus faibles – en particulier les femmes – percevront à l'avenir même des rentes supérieures. Ceci est possible grâce à un mix de seulement encore deux taux de bonifications vieillesse, d'une déduction de coordination plus basse et d'un supplément de rente financé de manière solidaire, qui maintient en même temps le niveau actuel des rentes pour la génération transitoire.

Il y a plus d'un an, Alain Berset, alors président de la Confédération, a chargé les organisations faïtières nationales des partenaires sociaux d'élaborer une proposition de solution pour résoudre les problèmes les plus pressants du 2^e pilier. Au terme d'intenses négociations, l'Union patronale suisse (UPS), Travail.Suisse et l'Union syndicale suisse (USS) soumettent aujourd'hui leur projet pour une réforme de la prévoyance professionnelle (LPP).

Le compromis des partenaires sociaux comprend les mesures suivantes :

- Le taux de conversion minimal utilisé pour le calcul de la rente est abaissé en une seule fois à 6,0 % au moment de l'entrée en vigueur de la révision.
- La déduction de coordination, qui détermine le salaire assuré, est divisée par deux. Cette baisse entraîne immédiatement une augmentation du gain assuré. À long terme, les salarié-e-s à temps partiel notamment seront mieux assurés dans la LPP.
- Les bonifications de vieillesse (cotisations salariales) pour le 2^e pilier sont adaptées : elles s'élèveront à 9 % du salaire soumis à la LPP pour les personnes de 25 à 44 ans ; dès l'âge de 45 ans, la bonification est de 14 %. Ainsi, les bonifications des salarié-e-s plus âgés en particulier se trouvent sensiblement baissées.
- Les subsides pour les employeurs avec des structures d'âge défavorables seront supprimés. Ces subsides ne sont plus nécessaires en raison de la correction significative des bonifications vieillesse pour les assuré-e-s dès 45 ans.
- Les futurs bénéficiaires de rentes du 2^e pilier toucheront un supplément de rente (montant fixe par personne) financé solidairement. Ce supplément de rente sera financé par une cotisation salariale de 0,5 % sur le salaire soumis à l'AVS jusqu'à concurrence d'un revenu annuel de 853 200 francs.

- Cette composante de répartition durable et dédiée permet de maintenir le niveau des rentes pour la génération de transition et d'améliorer immédiatement les rentes pour les revenus faibles ainsi que pour les salarié-e-s à temps partiel.
- Une génération de transition (quinze cohortes de nouveaux retraité-e-s à partir de l'entrée en vigueur de la révision) touchera un supplément de rente dont le montant sera garanti. Dès la 16^e année après l'entrée en vigueur de la révision, le Conseil fédéral fixera chaque année le montant du supplément de rente selon les moyens disponibles.
- Avec l'introduction d'une nouvelle prime, les provisions nécessaires pour garantir le niveau de prestations pourront être calculées et publiées de manière transparente.
- Le Conseil fédéral, en concertation avec les partenaires sociaux, rédigera un rapport au moins tous les cinq ans. Il y indiquera les bases pour la fixation du taux de conversion minimal et du montant du supplément de rente.

En choisissant d'associer des mesures portant sur les cotisations et d'autres liées aux prestations, les coûts supplémentaires de ce compromis restent globalement proportionnés. La proposition offre un bon rapport coûts-prestations et est ainsi abordable pour les PME. Contrairement à des tentatives antérieures de réforme pour la génération transitoire, le modèle proposé ici permet non seulement une baisse immédiate du taux de conversion minimal, mais également d'éviter la tenue d'un « double compte témoin » pour les institutions de prévoyance. De plus, ce modèle est simple, rapide et économique à mettre en œuvre.

La prévoyance professionnelle gérée de manière paritaire constitue une partie importante du partenariat social. L'UPS, l'USS et Travail.Suisse ont donc soigneusement élaboré un compromis adéquat et viable. Cette solution permet de moderniser la LPP et prend en compte de façon équilibrée les intérêts multiples. Elle est donc susceptible de rallier une majorité.

Les trois organisations faîtières invitent le Conseil fédéral à élaborer un projet dans ce sens et à lancer le processus législatif, afin que le compromis des partenaires sociaux puisse entrer en vigueur en 2021, au plus tard en 2022.

Renseignements:

- Roland A. Müller, directeur UPS, Tel. 079 220 52 29, roland.mueller@arbeitgeber.ch
- Martin Kaiser, responsable du secteur politique sociale et assurances sociales UPS, Tel. 079 517 68 26, kaiser@arbeitgeber.ch
- Daniel Lampart, premier secrétaire de l'USS, 079 205 69 11, daniel.lampart@sgb.ch
- Gabriela Medici, secrétaire centrale USS, 079 242 65 43, gabriela.medici@sgb.ch
- Adrian Wüthrich, président Travail.Suisse, 079 2867 04 93, wuethrich@travailsuisse.ch
- Thomas Bauer, chef politique sociale, Travail.Suisse, 077 421 60 04, bauer@travailsuisse.ch