

La réforme LPP: avantages et inconvénients

Le 22 septembre 2024, le peuple suisse s'exprimera sur la réforme de la LPP. Celle-ci doit permettre de mieux assurer les collaborateurs à temps partiel et ceux qui touchent des salaires bas, de rendre les travailleurs âgés plus attractifs sur le marché du travail et de combler les lacunes actuelles du 2^e pilier.



Ces mesures sont importantes, car le financement de l'AVS n'est pas assuré pour l'avenir. Un solide 2^e pilier à la retraite est donc décisif pour tous les salariés.

La réforme prévue de la LPP comporte quelques avantages, mais aussi des inconvénients.

Avantages de la réforme

- La baisse du taux de conversion de 6,8 % à 6,0 % demande un réajustement des futures rentes au niveau que le salarié a lui-même épargné avec son employeur. En bref, les jeunes ne doivent plus payer pour les bénéficiaires de rentes.
- Les suppléments de rente prévus doivent permettre de compenser en partie la baisse du taux de conversion.
- Les assurés âgés seront plus attractifs sur le marché du travail, car les cotisations salariales seront moindres à partir de 45 ans.
- Le montant de coordination, une déduction salariale spéciale, doit être adapté au taux d'occupation. Les personnes travaillant à temps partiel seront ainsi bien mieux assurées et bénéficieront d'une rente LPP plus élevée à la retraite.
- Le seuil d'entrée doit être abaissé. Ainsi, les salariés touchant des salaires moins élevés seront également assurés dans le cadre de la LPP et bénéficieront d'une rente supérieure durant la retraite.

Qu'apporte la réforme de la LPP?

Pour simplifier, la réforme comporte les cinq changements suivants:

- Le taux de conversion doit descendre de 6,8 % à 6,0 %.
- La baisse du taux de conversion doit être compensée par des bonifications (appelées suppléments de rente) pour certaines classes d'âge. Les suppléments doivent être financés par des prélèvements sur les salaires de tous les assurés.
- Les cotisations salariales doivent être légèrement augmentées jusqu'à l'âge de 45 ans, puis diminuées à partir de 45 ans.
- Les bas salaires doivent dorénavant également être assurés.
- Les travailleurs à temps partiel doivent être mieux assurés.



Inconvénients de la réforme

- La baisse prévue du taux de conversion de 6,8 % à 6,0 % n'est pas encore suffisante. Des taux de conversion corrects du point de vue actuariel devraient se situer aujourd'hui autour de 5,0 %.
- Les suppléments de rente pour l'abaissement du taux de conversion seront répartis selon le principe de l'arrosoir. Cela signifie que les assurés dont les rentes ne baissent pas du tout reçoivent des apports. En revanche, certains retraités dont les rentes sont moins élevées n'en bénéficieront pas.
- La réforme ne concerne qu'environ 15 % de toutes les personnes assurées. La grande majorité des assurés n'est pas concernée par la réforme, car de nombreuses caisses de pension, dont la CPE, ont déjà mis en œuvre les étapes nécessaires de la réforme dans leurs règlements depuis des années. Ces assurés paient tout de même via des retenues salariales pour les 15 % d'assurés concernés.

Il est difficile d'évaluer la réforme de la LPP. Elle présente de grands avantages, mais aussi quelques inconvénients.

Une question centrale pour les votants est de savoir si l'on accepte les suppléments de rente prévus. Ceux-ci ne seront pas seulement distribués selon le principe de l'arrosoir, mais devront également

« La réforme apporte de grands avantages aux femmes. »

être cofinancés par la grande majorité des assurés qui ne sont pas concernés par la réforme. Il aurait existé de meilleures solutions, moins onéreuses, pour cette mesure compensatoire. Le Parlement a malheureusement opté pour une variante coûteuse et peu ciblée.

Mais une chose est sûre: le slogan des syndicats «Payer plus pour une retraite moins élevée» est tout bonnement faux. Il est également certain que la réforme apporte de grands avantages aux femmes.

Enfin, il convient de souligner que les rentes actuelles et futures de la CPE ne sont pas concernées par la réforme de la LPP. Les avoirs de vieillesse à la CPE s'avèrent nettement supérieurs aux exigences légales, et la CPE a déjà mis en œuvre toutes les étapes de réforme nécessaires au cours des dernières années. Si la réforme de la LPP est acceptée, elle n'entraînera qu'une faible déduction salariale supplémentaire pour ses assurés.

« Les rentes actuelles et futures de la CPE ne sont pas concernées par la réforme de la LPP. »

Pour ceux qui souhaitent approfondir la matière et les arguments, le site Internet de l'Association Suisse des Institutions de Prévoyance (ASIP) propose une vérification des faits recommandable:

<https://bvgreform-faktencheck.asip.ch/fr/>



Conséquences de la 13^e rente AVS

Après le oui à la 13^e rente AVS, un 2^e pilier fort devient encore plus important.



1^{er} pilier mal en point – la 13^e rente AVS augmente le déficit à plus de 200 milliards de francs.

Lors de la votation populaire du 3 mars 2024, le peuple suisse a accepté l'initiative pour une 13^e rente AVS. Cette rente supplémentaire, versée selon le principe de l'arrosoir à toutes les personnes retraitées et non pas seulement à celles qui en auraient besoin, a un prix élevé. Des variantes bien plus adéquates et nettement meilleur marché auraient existé, et auraient permis

de soutenir ceux et celles qui ont vraiment besoin de prestations supplémentaires.

Des milliards de déficit dans l'AVS

Sans financement supplémentaire, le déficit de l'AVS augmentera dorénavant chaque année de plusieurs milliards de francs. D'ici 2050, le déficit cumulé passera à plus de 200 milliards de francs, ce qui accroîtra

« L'absence de financement de la 13^e rente AVS affaiblit le 1^{er} pilier. Un 2^e pilier sain et solide est plus important que jamais. »

dramatiquement la dette des générations futures.

Qui supporte ces coûts?

Les coûts supplémentaires occasionnés seront à la charge des jeunes surtout. Ainsi, une augmentation des cotisations salariales ne touche que la partie active de la population, et même une hausse de la TVA pèse en somme plus sur les jeunes que sur les retraités. Le revers de la médaille de la 13^e rente AVS apparaît ainsi clairement. La jeune génération se voit imposer une lourde charge. La question de savoir si cela correspond à un contrat générationnel équitable, respectueux et durable doit clairement être posée.

Un solide 2^e pilier est décisif

Dans ce contexte, un 2^e pilier sain et solide est plus important que jamais. Dans la prévoyance professionnelle, tous les assurés épargnent avec leurs employeurs pour leur propre retraite. Si les caisses de pension, comme la CPE, ont fait leurs devoirs ces dernières années et adapté leurs prestations à la baisse des taux d'intérêt ainsi qu'à l'allongement de l'espérance de vie, il n'y a pas de redistribution des jeunes vers les bénéficiaires de rentes. Chaque personne reçoit la rente qu'elle a épargnée avec son employeur. Ainsi, toutes les générations profitent de la même manière.

Changements au Conseil de fondation

Importants changements au Conseil de fondation de la CPE.

Martin Schwab démissionne

Après plus de dix ans au Conseil de fondation, dont sept ans en qualité de président, Martin Schwab a décidé de quitter ses fonctions à la fin de l'année 2024. Sa démission intervient notamment dans le contexte de son élection comme nouveau président de l'Association des entreprises électriques suisses (AES). Un article d'adieu à Martin Schwab paraîtra à la fin de son mandat dans l'édition de décembre de la publication «exclusif».

Le départ de Martin Schwab libère un siège de représentant des employeurs au Conseil

de fondation, qui compte douze membres. La procédure de recrutement et de sélection pour le siège vacant a été lancée, de sorte que le Conseil de fondation sera également au complet dès janvier 2025. Le Conseil de fondation se constituera à nouveau début 2025 et élira son président et son vice-président. Nous vous tiendrons informés.

Nouveau membre au Conseil de fondation

Philip Janssen a été élu au Conseil de fondation lors d'une élection de remplacement pour le mandat courant jusqu'en septembre 2025. Il occupe l'ancien siège

de Joris Gröflin, qui a également quitté le Conseil de fondation fin décembre 2023 après son départ d'Axpo. Philipp Janssen représente le groupe Axpo, où il travaille depuis mars 2023 en tant que Corporate Head of HR.

Pour de plus amples informations sur le Conseil de fondation et sa composition actuelle, veuillez consulter notre site www.pke.ch: Portrait → Organisation → Conseil de fondation.



Philip Janssen

Corporate Head of HR | Axpo Services AG

« Le deuxième pilier est décisif pour la sécurité financière à la retraite, ce que sous-estiment souvent les salariés. Il est donc important de garantir l'équilibre financier de la CPE à tout moment, en tenant compte des intérêts des employeurs et des assurés. »

CPE Fondation de Prévoyance Energie

Freigutstrasse 16
8027 Zurich
www.pke.ch

Téléphone 044 287 92 88
contact@pke.ch

