

Chaque travail mérite une rente solide

Argumentaire « Oui à la réforme LPP »

OUI à la réforme
de la **LPP**

www.oui-lpp.ch

1. Meilleures rentes pour les temps partiels et de nombreuses femmes

Aujourd'hui, des injustices persistent dans la prévoyance professionnelle. De nombreuses personnes travaillant à temps partiel ne sont pas assurées dans le 2e pilier et ne reçoivent donc pas de rente LPP ; il en va de même pour de nombreux travailleurs ayant plusieurs emplois et pour les bas salaires. Ces trois cas de figure concernent surtout les femmes. La réforme de la LPP améliore leur situation, répare les injustices et comble leurs lacunes de rente. En effet, les personnes qui ne sont pas assurées dans la prévoyance professionnelle sont doublement pénalisées : d'une part, elles ne reçoivent pas de rente, d'autre part, leurs employeurs n'alimentent pas leurs comptes LPP.

La réforme de la LPP remédie à ces problèmes en améliorant les rentes des personnes travaillant à temps partiel et les employés à bas revenus. Avec la réforme de la LPP, 359'000 personnes bénéficient d'une rente plus élevée. Environ 275'000 d'entre elles sont des femmes qui travaillent très souvent à temps partiel. C'est ce que montre une étude réalisée sur mandat de l'organisation féminine alliance F.

2. Améliorer les chances des travailleurs de plus de 55 ans sur le marché du travail

Avec la réforme de la LPP, les cotisations LPP des travailleurs de plus de 55 ans sont réduites par rapport à la situation actuelle. Cette mesure augmente leurs chances sur le marché du travail et réduit le risque de chômage. Les chances de retrouver un emploi augmentent. Par le passé, la situation des personnes de plus de 55 ans sur le marché du travail a régulièrement été déplorée. Avec la réforme de la LPP, une étape concrète est désormais franchie.

3. Préserver notre modèle des trois piliers

A l'étranger, on envie à la Suisse la stabilité de sa prévoyance vieillesse. Elle repose sur trois piliers : l'AVS, la prévoyance professionnelle (LPP) et la prévoyance privée. Grâce à ces trois piliers, notre prévoyance vieillesse est stable - nous ne mettons pas tous nos œufs dans le même panier. Cependant elle doit évoluer avec son temps et s'adapter à l'évolution de la société et de l'économie. C'est ainsi que notre modèle des trois piliers peut nous garantir, à l'avenir aussi, une retraite sûre. La réforme de la LPP contribue à garantir notre modèle éprouvé des trois piliers. Toutes les générations en profitent.

4. Meilleure équité entre génération

Nous vivons tous plus longtemps ce qui signifie que le capital épargné doit couvrir une plus longue durée de retraite. La rente doit être calculée en fonction de l'espérance de vie. Et en conséquence le taux de conversion minimal doit être adapté à la hausse de l'espérance de vie. Cette adaptation permet de réduire la redistribution entre actifs et retraités et de ne pas creuser un trou dans la caisse de pension.

Aujourd'hui, les promesses de rentes dans le régime obligatoire LPP sont trop élevées. La réforme de la LPP crée une plus grande équité pour les jeunes et la génération à venir. Une solution équitable pour tous: moins de redistribution sur le dos de la population active et des suppléments de rente pour les personnes entre 50 et 65 ans. La réforme garantit des rentes qui couvrent toute la vie à la retraite.

Comblent les lacunes, garantir notre 2e pilier

OUI à la réforme de la LPP

Le Parlement et le Conseil fédéral proposent une réforme du 2e pilier. Elle adapte la LPP au monde actuel et comble les lacunes de rente. Aujourd'hui de nombreuses personnes travaillant à temps partiel - en particulier des femmes – sont exclues de la LPP. La réforme améliore leur rente et crée une meilleure équité entre générations. Ne rien faire n'est pas une option : le monde du travail change et l'espérance de vie continue d'augmenter.

La réforme de la LPP garantit notre système éprouvé des trois piliers et donne aux femmes un meilleur 2e pilier. Malgré cela, les syndicats veulent bloquer la réforme. Le 22 septembre, le peuple se prononcera sur cette réforme attendue depuis longtemps. La réforme de la LPP adapte la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité de 1982 aux conditions actuelles du marché du travail et de la société. De nombreuses personnes sont aujourd'hui encore exclues de la LPP.

Il s'agit de répondre à deux préoccupations essentielles : **comblent les lacunes de rente des femmes et des personnes travaillant à temps partiels** dans la prévoyance professionnelle ainsi que **diminuer la redistribution des actifs vers les retraités et ainsi créer une meilleure équité entre générations.**

Environ 100'000 revenus supplémentaires seront désormais assurés dans le cadre de la LPP. Ils pourront eux aussi épargner pour leur retraite et recevront les cotisations de leur employeur. La LPP présente des avantages pour les salariés : leurs contributions sont en général multipliées par trois grâce aux contributions de leur employeur et aux intérêts jusqu'à la retraite.

Au total, environ 359'000 personnes bénéficieront d'une rente plus élevée. Environ 275 000 d'entre elles sont des femmes, qui travaillent très souvent à temps partiel. C'est ce que montre une étude mandatée par l'organisation féminine alliance F.

La réforme de la prévoyance professionnelle crée plus d'équité. La prévoyance professionnelle comme partie intégrante du modèle des trois piliers est ainsi adaptée à la société actuelle. En même temps, la réforme améliore les chances des travailleurs de plus de 55 ans sur le marché du travail. Leurs cotisations LPP sont réduites. Cela allège les charges salariales et supprime le désavantage sur le marché du travail. Cela répond à une revendication de longue date.

Les objectifs de la réforme de la LPP

1. Comblent les lacunes de rentes et améliorer la prévoyance pour les personnes travaillant à temps partiel, à bas salaires ou qui cumulent plusieurs emplois

De nombreuses femmes profitent de ces mesures :

a) Abaissement du seuil d'accès

Le seuil d'accès passe de 22'050 francs à 19'845 francs. Les salariés commencent à épargner pour leur caisse de pension à partir de l'âge de 25 ans. Ce qui est important à savoir : l'employeur cotise aussi. Il verse au moins 50% des cotisations qui vont sur le compte LPP de l'assuré. Cette modification augmente en fin de compte le nombre de salariés assurés dans le 2e pilier à titre obligatoire.

b) Abaissement de la déduction de coordination

Actuellement, une déduction de coordination fixe d'un montant de 25'725 francs est déduite du salaire annuel pour donner le salaire déterminant LPP. La réforme modifie ce système, déterminant pour une meilleure prévoyance des temps partiels, bas salaires et emplois multiples. Avec la réforme, la déduction de coordination s'élève à 20% du salaire assuré AVS. Ainsi une part beaucoup plus importante du salaire est assurée par la LPP. Les cotisations et celles de leur employeur augmentent, leurs rentes seront aussi plus élevées.

Exemple

2585 francs de rente en plus

Sophie a 50 ans. Elle travaille à 50% et gagne 45'000 francs par an. Si la réforme de la LPP est acceptée, sa rente augmentera de 2585 francs par an.

Source : VZ Vermögenszentrum et "NZZ am Sonntag". Exemple fictif.

<https://magazin.nzz.ch/nzz-am-sonntag/wirtschaft/die-maer-vom-rentenabbau-ld.1757498>

Grâce à ces deux mesures, quelque 100'000 revenus supplémentaires seront obligatoirement assurés dans le cadre de la LPP. Il s'agit notamment de personnes travaillant à temps partiel, dont de nombreuses femmes qui ne possèdent aujourd'hui aucun ou un modeste 2e pilier et qui sont donc exposées à un risque de pauvreté à la retraite.

Exemple

Une rente 4,5 fois plus élevée

Philippe a trois différents emplois. Il gagne 30'000 francs par an pour chaque emploi. Comme la déduction de coordination s'applique aujourd'hui à chaque emploi, sa rente n'est que de 4360 francs par an. La réforme de la LPP supprime cette anomalie. Désormais, ses revenus sont additionnés. Philippe aura une rente LPP de 19'872 francs par an. C'est 4,5 fois plus qu'avant la réforme.

Source : exemple fictif basé sur ses propres calculs.

2. Renforcement de la position des plus de 55 ans sur le marché du travail

Ces dernières années, la situation des travailleurs de plus de 55 ans a fait l'objet de nombreux débats. Lorsqu'ils perdent leur emploi, ils restent souvent plus longtemps au chômage. Une partie du problème réside dans les charges salariales élevées pour les travailleurs âgés. Les cotisations LPP y contribuent.

Des cotisations LPP plus basses pour les travailleurs de plus de 55 ans

La réforme de la LPP atténue le désavantage des travailleurs âgés sur le marché du travail. Aujourd'hui, les cotisations LPP augmentent fortement avec l'âge, ce qui implique que les employés de plus de 55 ans « coûtent » de plus en plus cher aux employeurs et sont dans une situation plus compliquée sur le marché du travail. Ils restent en général plus longtemps au chômage. La réforme de la LPP réduit les cotisations des travailleurs âgés et augmente ainsi leurs chances sur le marché du travail. Dans l'ensemble, les cotisations LPP sont équilibrées sur la vie active. Avec la réforme, le taux de cotisation LPP est de 9% pour les personnes âgées de 25 à 44 ans et de 14% pour celles entre 45 à 65 ans. Actuellement, le taux de cotisation pour les salariés de plus de 55 ans est de 18%.

3. Adapter le calcul de la rente à l'espérance de vie

L'abaissement du taux de conversion minimal permet d'adapter les rentes à l'augmentation de l'espérance de vie. Si le taux de conversion est fixé à un niveau trop élevé, l'épargne des personnes qui quittent le monde du travail ne suffit pas à couvrir toute la retraite et les actifs sont appelés à apporter des contributions supplémentaires. Si la répartition est au centre du système des rentes AVS, elle doit être évitée dans le 2e pilier. Chacun épargne pour soi. La grande majorité des assurés (85 %) n'est toutefois pas touchée par la baisse du taux de conversion sur la partie obligatoire de l'assurance LPP. Ils sont assurés dans le cadre du régime surobligatoire et leur taux de conversion a déjà été adapté ou ils optent pour un versement en capital.

a) Adaptation du taux de conversion minimal

Le taux de conversion minimal indique la part de l'avoir de vieillesse qui est converti en une rente annuelle (garantie à vie). Si le taux de conversion est de 6%, un avoir de vieillesse de 100'000 francs donnera une rente annuelle de 6000 francs. Un capital de 400'000 francs donnera une rente annuelle de 24'000 francs. La réforme de la LPP propose de passer d'un taux de conversion minimal pour l'avoir de vieillesse LPP obligatoirement assuré de 6,8% à 6,0%. **Le taux est ainsi adapté à l'augmentation de l'espérance de vie et permet d'éviter des déséquilibres entre générations qui iraient croissants en raison du vieillissement de la population. Les rentes existantes ne sont pas touchées.** La réforme réduit cette redistribution des actifs vers les retraités avec effet immédiat. Une mesure nécessaire.

Elle est également juste parce que la majeure partie des assurés connaît déjà un taux de conversion adapté. La plupart des assurés bénéficient en effet d'une couverture « surobligatoire » et ont un taux de conversion moyen de 5,3 % actuellement. **Comme la baisse ne concerne que le taux de conversion pour la partie obligatoire, environ 85 % des assurés ne sont pas concernés.**

Les retraités ne sont pas concernés. Leurs rentes sont garanties. De plus, toutes les personnes qui prennent leur avoir de vieillesse sous forme de capital, et non de rente, au moment de la retraite, ne sont pas non plus concernés par l'abaissement du taux de conversion.

b) Supplément de rente pour les travailleurs de plus de 50 ans

La baisse du taux de conversion est généreusement compensée dans le cadre de la réforme. Bien que seul un sixième environ de la population active soit directement concerné par la baisse du taux de conversion, la moitié des personnes entre 50 et 65 ans (génération de transition) toucheront un supplément de rente. La génération de transition s'échelonne sur les 15 années précédant la retraite ordinaire. Ce supplément est un acte de solidarité avec les assurés ayant des rentes peu élevées. De nombreuses femmes en profitent. **Avec la réforme, environ 75% des femmes entre 50 et 65 ans percevant une rente de vieillesse LPP reçoivent un supplément de rente.**

Pourquoi un supplément de rente ? Les personnes de la génération de transition sont relativement proches de la retraite et n'ont pratiquement plus la possibilité d'augmenter leur épargne (pour compenser la baisse du taux de conversion). **Le supplément de rente amortit la baisse du taux de conversion, y compris pour les assurés avec des rentes basses dont le taux de conversion a déjà été abaissé avant la réforme de la LPP (surobligatoire).**

Les salariés disposant d'un capital LPP allant jusqu'à 220'500 francs bénéficieront de l'intégralité du supplément de rente de 2400 francs par an. Les salariés dont le capital LPP est compris entre 220'500 et 441'000 francs recevront un montant dégressif. A partir d'un capital LPP de 441'000 francs, aucun supplément de rente ne sera versé. Le supplément s'élève à 200 francs par mois pour les cinq premières classes d'âge de nouveaux rentiers après l'entrée en vigueur, à 150 francs pour les cinq prochaines et à 100 francs pour les cinq dernières.

Exemple

2137 francs de rente en plus

Olivier a 60 ans. Il travaille à 50 % et gagne 70'000 francs par an. Bien que sa rente annuelle diminuerait de 63 francs en raison de la baisse du taux de conversion, la réforme de la LPP lui permet d'obtenir au final 2137 francs de rente en plus grâce au supplément de rente maximal de 2200 francs par an.

Source : VZ Vermögenszentrum et "NZZ am Sonntag". Exemple fictif.

<https://magazin.nzz.ch/nzz-am-sonntag/wirtschaft/die-maer-vom-rentenabbau-ld.1757498>

En résumé : le 2e pilier est avantageux pour les salariés

Le modèle des trois piliers de la prévoyance vieillesse a fait ses preuves. Le premier pilier, avec l'AVS, repose sur la redistribution ; le 2e pilier, la LPP, où chacun épargne pour soi et où le compte d'épargne individuel est alimenté par les employés, leurs employeurs et les intérêts ; le 3e pilier est une prévoyance privée facultative fiscalement privilégiée. Le 2e pilier est intéressant pour les salariés dans le sens où les contributions des employeurs et les intérêts triplent en général les cotisations d'épargne des salariés jusqu'à la retraite.

La réforme de la LPP en un coup d'œil

- **De meilleures rentes pour 359'000 personnes.**

Parmi elles, environ 275'000 sont des femmes comme le montre une étude mandatée par l'organisation féminine alliance F. Ce sont surtout des personnes travaillant à temps partiel et à bas revenus qui profitent de la réforme.

- **100'000 revenus supplémentaires assurés dans la LPP.**

100'000 bas salaires seront désormais assurés grâce à la réforme de la LPP. A l'avenir, ils bénéficieront également des cotisations de leurs employeurs et des intérêts sur leur capital LPP jusqu'à la retraite. De plus, les salariés et leurs familles bénéficient d'une meilleure protection en cas d'invalidité ou de décès.

- **La LPP triple les cotisations des assurés.**

La LPP présente des avantages pour les salariés : leurs propres cotisations sont en principe multipliées par trois grâce aux contributions de leur employeur et aux intérêts jusqu'à la retraite.

- **85 % des employés ne sont pas concernés par la baisse du taux de conversion.**

La grande majorité des employés est assurée en surobligatoire dans le cadre de la LPP et n'est pas concernée par cette adaptation. Leurs taux de conversion ont en effet déjà été adaptés à l'espérance de vie. De plus, tous les assurés qui optent pour un retrait en capital ne sont pas concernés. Par contre, de nombreux employés sont actuellement pénalisés par la redistribution entre actifs et retraités. La réforme de la LPP permet d'endiguer ce phénomène.

- **Les retraités ne sont pas concernés par la réforme de la LPP.**

Leurs rentes sont et restent garanties. Ils ont un grand intérêt à ce que le modèle suisse des trois piliers soit stable.

Aperçu des principaux éléments de la réforme de la LPP

Mesure	Droit en vigueur	Réforme de la LPP
Seuil d'accès (Art. 2, al. 1)	22'050 francs	19'845 francs
Début de l'épargne (Art. 7, al. 1)	25 ans	25 ans
Déduction de coordination (Art. 8, al. 1)	25'725 francs	20% du salaire AVS
Bonifications de vieillesse (Art. 16)	25-34 ans : 7% 35-44 ans : 10% 45-54 ans : 15% 55-65 ans : 18%	25-44 ans : 9% 45-65 ans : 14%
Mesures de compensation pour la génération transitoire (Art. 47b - Art. 47i, Dispositions transitoires)		Supplément à la rente 15 premières années après l'entrée en vigueur. Max. 200/150/100 francs/mois. Supplément max. avec un avoir de vieillesse jusqu'à 220'500 francs Supplément réduit avec un avoir de vieillesse de 220'500 à 441'000 francs

Le référendum des syndicats est un boomerang pour les bas salaires

Le référendum nuit aux femmes et aux personnes à bas salaires

La réforme de la LPP profite aux bas salaires, aux personnes travaillant à temps partiel et à celles qui cumulent plusieurs emplois – en d’autres termes, de nombreuses femmes sont concernées. Avec la réforme, ces personnes auront, elles aussi, une rente du 2e pilier. Elles bénéficieront désormais également des cotisations d’épargne de leurs employeurs. Le référendum des syndicats les laisse sur le carreau. Les syndicats prétendent à tort que la réforme de la LPP n’est pas favorable aux personnes à bas salaires et aux femmes. C’est tout le contraire. La réforme apporte de meilleures rentes aux personnes travaillant à temps partiel, aux bas salaires et aux personnes ayant plusieurs emplois. Beaucoup d’entre elles sont des femmes.

Aujourd'hui, les travailleurs sont confrontés au fait qu’une partie de ce qui devrait alimenter leur épargne est en fait distribuée à ceux qui partent à la retraite. On puise dans la caisse de pension des actifs, on détourne leurs revenus de leur but. Cela doit cesser. Et c'est un scandale que les syndicats continuent de soutenir cette redistribution injuste au détriment des salariés. Car c'est exactement ce qui se passe si la réforme échoue.

Les fausses affirmations des syndicats ne font pas long feu

La propagande des syndicats s'oppose à la réforme avec de nombreuses contre-vérités. Fact check:

Les syndicats parlent de baisse des rentes et suggèrent que tout le monde est concerné. **C'est faux. Les rentes d'environ 85% des salariés ne sont pas concernées par la baisse du taux de conversion. Celles des retraités non plus.** Pour la grande majorité, la réforme est financièrement neutre, voire positive. De plus, le régime transitoire est très généreux pour les personnes de plus de 50 ans. Les syndicats prétendent que les bas salaires reçoivent moins de rente.

C'est faux. Les personnes travaillant à temps partiel, les personnes ayant des bas salaires et les personnes ayant plusieurs emplois voient leur rente augmenter. Cela concerne de nombreuses femmes. Cela signifie que le référendum des syndicats est dirigé contre les personnes qui gagnent peu. Et contre les femmes.

Le fait est que la réforme profite aux femmes, aux travailleurs âgés, aux bas salaires et à tous ceux qui tiennent à la stabilité du modèle des 3 piliers. De plus, elle remédie à la redistribution intergénérationnelle et adapte le calcul de la rente à l’espérance de vie.

Résumé

La réforme de la LPP comble les lacunes de rente pour les personnes travaillant à temps partiel et pour les femmes.

La réforme de la LPP améliore les perspectives d'emploi pour les travailleurs de plus de 50 ans.

La réforme de la LPP répare les injustices de la prévoyance professionnelle et garantit le modèle suisse des trois piliers.

La réforme de la LPP crée une plus grande équité entre génération et réduit la charge excessive des personnes actives.

Glossaire sur la prévoyance professionnelle

Avoir de vieillesse	Avoir d'une personne assurée qui sert à financer la rente de vieillesse. L'avoir de vieillesse se compose 1) des prestations de libre passage apportées, 2) des bonifications de vieillesse, 3) des rachats facultatifs et 4) des intérêts sur ces fonds. Il faut veiller à faire la distinction entre l'avoir de vieillesse LPP et l'avoir de vieillesse surobligatoire.
Déduction de coordination	Pour déterminer le salaire coordonné, une déduction dite de coordination est effectuée sur le salaire déterminant. Cette déduction est aujourd'hui fixe et s'élève à 25'725 francs. Avec la réforme, elle s'élèvera à 20 % du salaire AVS. Avec un salaire de 40'000 francs, le salaire assuré est actuellement de 14'275 francs (= 40'000 - 25'725) et s'élèvera à 32'000 francs avec la réforme.
Institution de prévoyance enveloppante	Les institutions de prévoyance enveloppantes sont celles qui fournissent des prestations obligatoires et surobligatoires.
Rachat	Les assurés ont la possibilité de verser des cotisations supplémentaires à l'institution de prévoyance et de combler ainsi des lacunes dans leur prévoyance professionnelle. C'est ce qu'on appelle le "rachat dans l'institution de prévoyance". Ils ont ainsi droit à des prestations plus élevées. De plus, le rachat réduit le revenu imposable et permet donc de réaliser des économies d'impôts.
Régime obligatoire	La LPP définit les salariés qui doivent être affiliés auprès d'une institution de prévoyance et les prestations minimales qu'elle doit fournir. Sont obligatoirement assurés les salaires compris entre le seuil d'accès (19'845 francs) et le montant limite supérieur (88'200 francs*). La partie allant au-delà est en surobligatoire.
Régime surobligatoire	La plupart des institutions de prévoyance fournissent des prestations allant au-delà du régime obligatoire. Dans ce cas, on parle de prévoyance surobligatoire. Il existe plusieurs modèles dans le régime surobligatoire, soit avec un taux de conversion dit splitté (6,8% pour la partie obligatoire, inférieur pour la partie surobligatoire), soit dit enveloppant (même taux de conversion pour l'ensemble de l'avoir, obligatoire et surobligatoire).
Salaire coordonné / salaire assuré	La partie du salaire annuel qui est obligatoirement assurée est appelée "salaire coordonné". Elle correspond au salaire déterminant (salaire AVS) moins la déduction de coordination. Il est

	d'un minimum de 3'675 francs et d'un maximum de 62'475 francs (= 88'200 francs* - 25'725 francs)
Seuil d'accès	Le seuil d'accès désigne le salaire annuel minimum qu'une personne doit percevoir pour être obligatoirement assurée par la LPP. Les personnes qui n'atteignent pas ce salaire ne sont pas obligatoirement assurées dans le 2e pilier. Actuellement, il s'élève à 22'050 francs. Avec la réforme, il sera de 19'845 francs.
Système de capitalisation	Dans la prévoyance professionnelle, les rentes sont préfinancées selon le système de capitalisation. Ainsi, les assurés épargnent, pendant leur vie active, un avoir qui servira plus tard à financer les prestations d'assurance. Le système de répartition (par exemple dans l'AVS) fonctionne différemment. Dans ce système, l'argent versé est utilisé en permanence pour payer les rentes des personnes à la retraite.
Taux de conversion	Ce taux permet de calculer la rente de vieillesse annuelle à partir de l'avoir de vieillesse. Actuellement, il s'élève à 6,8 %. La réforme prévoit de l'abaisser à 6%.
Taux de couverture	Le taux de couverture d'une institution de prévoyance correspond au rapport entre sa fortune de prévoyance et ses engagements (envers ses assurés). Si les engagements d'une institution de prévoyance sont supérieurs à sa fortune, elle est en découvert et doit être assainie.
Taux d'intérêt minimal	Il détermine le taux auquel les avoirs de vieillesse doivent être rémunérés au minimum, cela dans le régime obligatoire. Le taux d'intérêt minimal est fixé par le Conseil fédéral qui tient compte de l'évolution des rendements de divers placements tels que les obligations de la Confédération, autres obligations, les actions et les biens immobiliers. Le taux d'intérêt pour les avoirs de vieillesse dans le régime subobligatoire est fixé par l'organe suprême de l'institution de prévoyance concernée.
Taux d'intérêt technique	Il est utilisé pour déterminer la valeur actuelle des futures rentes LPP. Le taux d'intérêt technique doit être fixé de manière à pouvoir être financé par le rendement de la fortune de l'institution de prévoyance et est défini par le Conseil fédéral sur recommandation de la Commission LPP.