



## Association des représentants du personnel dans les institutions de prévoyance

Pour adresse:  
UNIA  
Case postale 7667  
1002 Lausanne  
[www.arpip.ch](http://www.arpip.ch)

### Par courriel

Office fédéral des assurances sociales  
Domaine AVS, Prévoyance professionnelle et PC (ABEL)  
Effingerstrasse 20, 3003 Bern

Sibel.Oezen@bsv.admin.ch  
Lara.Gianinazzi@bsv.admin.ch

Lausanne, le 27 mars 2014

Monsieur le Conseil Fédéral,  
Madame, Monsieur,

Pour donner suite à la consultation que votre département a initié en novembre dernier et pour laquelle il nous a aimablement sollicité, nous vous prions de trouver ci-dessous la prise de position de l'Association des représentants du personnel dans les institutions de prévoyance, association représentative de l'ensemble des organisations membres de l'Union syndicale suisse. Nos membres sont actifs dans les organes dirigeants d'institutions de prévoyance de l'économie privée comme du secteur publique sur l'ensemble du territoire romand.

### A. Réforme et projet global

Nous soutenons sans réserve la volonté de concevoir cette réforme comme un projet global sous la forme d'un acte modificateur unique (Loi fédérale sur la prévoyance vieillesse 2020) contenant l'ensemble des modifications de la LAVS, de la LPP et des lois connexes. Nous considérons que cette approche permet d'examiner la prestation de vieillesse composé des prestations des différents régimes légaux de prestation vieillesse en particulier les deux principaux à savoir l'AVS et la prévoyance professionnelle. Il nous semble nécessaire de préciser que **nous considérons l'actuelle interprétation du mandat constitutionnel visant à un revenu de remplacement de 60% comme insuffisante en particulier pour les plus bas revenus**. De notre point de vue, il s'agit d'abord de garantir une retraite digne pour tous plutôt que d'accentuer à l'âge de la retraite les inégalités du parcours professionnel.

#### 1. Initiative AVSplus

Compte tenu de la nécessité d'améliorer les prestations comme précisé ci-dessus, **nous soutenons l'initiative AVSplus de l'Union syndicale suisse** qui vise à une amélioration des rentes actuelles de l'AVS de 10% sans remettre en cause la définition du montant de celles-ci.

## **2. Amélioration de la prévoyance professionnelle**

Nous considérons toutefois qu'une amélioration des prestations de la prévoyance professionnelle doit être examinée avec sérieux en particulier du point de vue de la soumission de certaines catégories de salariés aujourd'hui exclus du régime en raison de leur statut professionnel ou de leur revenu. Nous y reviendrons plus loin.

## **B. Modification législative de l'AVS**

**En ce qui concerne les modifications relatives à la LAVS, nous vous renvoyons à la prise de position de l'Union syndicale suisse que nous faisons nôtre.** Nous souhaitons relever et insister ici sur la nécessité de l'engagement de la Confédération dans le financement de l'AVS, de l'amélioration du seuil d'accès à la préretraite. Nous constatons aussi avec regret que les femmes paieraient le prix fort de cette révision si les mesures du Conseil Fédéral devaient être mises en vigueur comme telles. Le relèvement de l'âge de la retraite comme la suppression de la rente de veuve y compris pour les veuves avec à charge des enfants de plus de 18 ans en formation, nous semblent disproportionnés. Il serait par ailleurs choquant d'invoquer une quelconque notion d'égalité qui est loin d'être remplie du côté du financement de l'AVS non quant à la cotisation qui est la même pour homme et femme mais bien quant au salaire qui fait encore l'objet de discriminations incontestables.

## **C. Prévoyance professionnelle**

### **1. Le parent pauvre de la révision**

Nous regrettons que la prévoyance professionnelle soit le parent pauvre de cette révision en particulier du point de vue des données qui peuvent servir une objectivation des faits. Sans préjuger d'options politiques à prendre sur l'avenir de ce régime d'assurance sociale, nous constatons l'absence de données fiables et consolidées qui permettent une évaluation circonstanciée de la situation et qui permettent de construire des propositions viables.

Dans les régimes obligatoires comme surobligatoires, **il aurait été utile de disposer d'un certain nombre d'éléments supplémentaires en ce qui concerne les données chiffrées et leur évolution historique**, en particulier pour :

1. Les différentes catégories d'assurés
2. Les capitaux sous gestion et les rendements
3. Les taux techniques et taux de conversion appliqués aux différentes institutions
4. Les effets chiffrés de la réduction du taux de conversion de 7,2 à 6,8%

Nous avons pris note que le DFI a attribué deux mandats d'études dans les domaines de la perspective de rendement des capitaux et les effets des transferts de solidarité entre actifs et retraités. Celles-ci pourront fournir de nouvelles bases d'appréciation des paramètres servant à la définition des prestations pour les assurés même si l'étude sur les perspectives de rendements futurs nous semble tenir plus de l'exercice de style dès lors qu'elle ne repose que sur des paris des spécialistes qui comme nous l'avons vu cette dernière décennie n'ont que très rarement correspondu à la réalité des marchés (à la baisse comme à la hausse).

### **2. Tables actuarielles pour l'ensemble de la prévoyance**

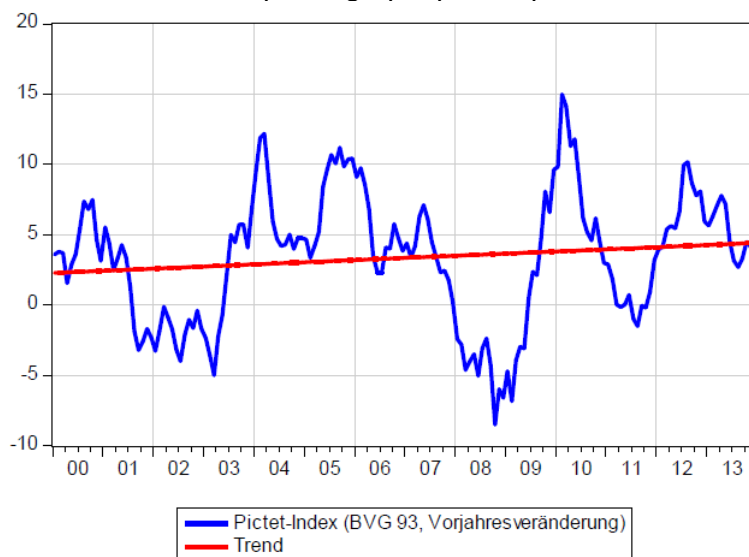
**Nous saluons aussi la volonté de créer une base légale qui permette à l'OFS d'établir des tables actuarielles** reposant sur les données de l'ensemble des caisses de pensions et non de contraindre les caisses à travailler sur des bases techniques non représentatives des assurés des branches ou du type d'activité concernés. Il s'agira selon nous d'envisager en particulier des données regroupées par code NOGA permettant des évaluations par secteur d'activité économique.

### 3. Mesures d'ordre institutionnel dans la prévoyance

L'ARPIP salue la volonté du Conseil Fédéral de renforcer encore la surveillance des sociétés d'assurance privées dans la prévoyance professionnelle. En effet, une majorité des assurés de ce type de plan sont assurés au minimum LPP ou proche de celui-ci. Il paraît donc judicieux de tout mettre en œuvre pour une surveillance adéquate en particulier dans le domaine de la surveillance des primes de risques souvent surévaluées eu regard aux prestations versées.

### 4. Baisse du taux de conversion

Le projet du Conseil Fédéral maintient le cap de la baisse du taux de conversion avec un pas supplémentaire par rapport au projet d'abaissement à 6,4% rejeté par le peuple le 7 mars 2010. Le Conseil fédéral propose une réduction du taux de conversion à 6%. On peut constater que depuis la défaite historique de 2010, les arguments techniques (augmentation de l'espérance de vie et baisse des rendements) ont fait l'objet d'une campagne systématique de certains milieux propageant une approche de « l'inévitable baisse à venir ». Cette approche doit non seulement être examinée du point de vue des réalités démographiques non contestables mais aussi du constat que les pronostics pessimistes relatifs aux placements ont été largement désavoués par les marchés depuis 2010 (**rendement de l'indice Pictet 25 de 2009 à 2013 : 5,35%**). Comme par la tendance historique des performances illustrée par le graphique ci-après<sup>1</sup> :



Par le passé, la politique de distribution des intérêts a conduit à pratiquer parfois une attribution excessive eu regard à l'inflation, attribution d'abord favorable aux plus hauts revenus (PLP plus élevées). Il faut aussi relever les cas de suspension de perception des cotisations 2<sup>ème</sup> pilier durant certaines périodes privant ainsi les caisses de cotisations importantes. Ces mêmes institutions ont ensuite du baisser le taux de conversion, baisse supportée uniquement par le salarié qui voit sa rente réduite à terme ou se voit introduire des cotisations d'assainissement.

#### Problèmes conjoncturels

Comme le démontre les données historiques depuis 1985, le deuxième pilier a délivré depuis sa création une performance de 5,62% pour une politique de placement avec un profil de risque raisonnable (indice Pictet LPP25 soit 25% d'actions<sup>2</sup>) :

<sup>1</sup> USS/2013

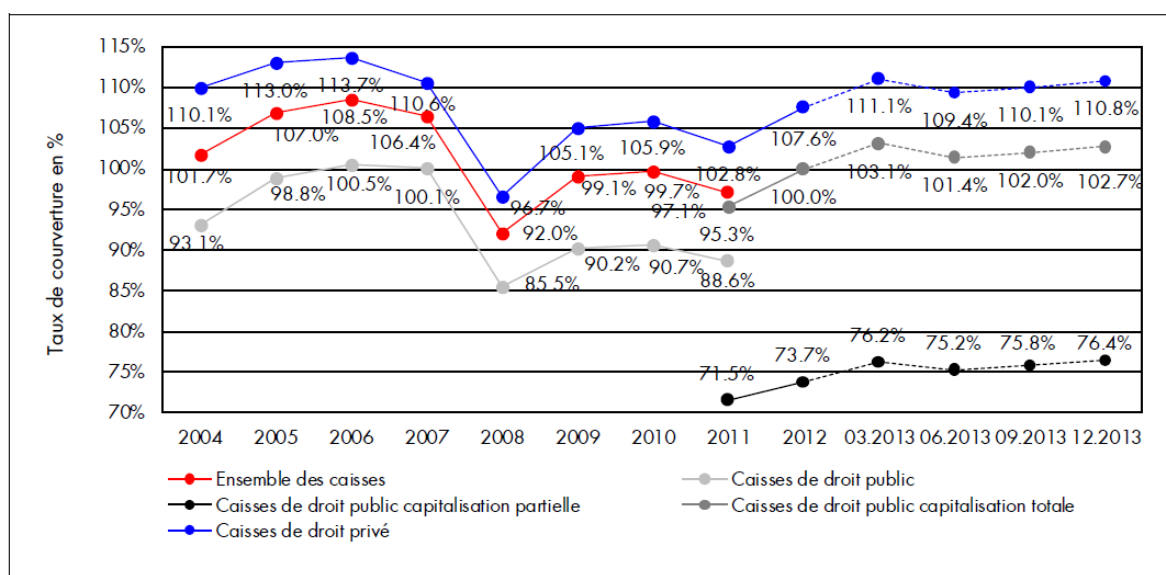
<sup>2</sup> La part actions de la stratégie de placement des caisses de pension suisses se situe aujourd'hui plutôt à 30 % voir plus si on y intègre une moyenne des placements alternatifs de l'ordre de 5% que l'on peut apparenter plutôt à des actions. Nous aurions aussi pu faire le choix d'utiliser dans nos projections, dès 2005, l'indice Pictet LPP 25Plus qui intègre les placements alternatifs.

### Moyenne géométrique de l'indice Pictet LPP25

	Performance annuelle	Taux LPP moyen	Inflation annuelle moyenne (IPC)	Différence Taux LPP- IPC	Différence Perf. - taux LPP
<b>1985-2013</b>	5.62%	3.33%	1.73%	<b>1.6%</b>	<b>2.29%</b>

Si l'on a seulement distribué le minimum LPP aux assurés (et ce fut certainement le cas pour une majorité des assurés des compagnies d'assurances), il existe encore une marge excédentaire annuelle de 2,29%. Cette marge moyenne annuelle permet d'expliquer que la sous-couverture des caisses de droit privé, à certains moments, n'est due essentiellement qu'à des raisons conjoncturelles plus que structurelles. Cette marge de financement permet aussi d'expliquer que les caisses de pensions aient retrouvé sans peine un taux de couverture moyen de 110,8% à fin 2013. Ce taux équivaut à celui d'avant la crise financière de 2008 auquel il s'agit d'ajouter pour une comparaison complète le coût d'un abaissement du taux technique moyen (provision pour les retraites)<sup>3</sup> durant cette même période.

**Illustration 1 : Evolution des taux de couverture pondérés en fonction de la fortune, de 2004 au 31 décembre 2013**



Ces différentes données démontrent que même si l'on intègre les aspects démographiques, avec un projet de redistribution adéquat et un financement supplémentaire dans des cas particuliers de déséquilibre structurel, la baisse du taux de conversion n'est pas inéluctable.

### 5. Blocage du taux de conversion à 6,8%

Pour toutes ces raisons, **nous nous opposons à toute baisse du taux de conversion et nous sommes d'avis qu'il faut se diriger plutôt vers un blocage de celui-ci à 6,8%**. Ceci est finançable comme démontré ci-dessus tout en assurant un apport complémentaire par la cotisation si des problèmes structurels devaient surgir<sup>4</sup>. Le projet du Conseil Fédéral ouvre d'ailleurs cette possibilité dans son projet par la modification correspondante de la LFLP (loi fédérale sur le libre-passage) permettant la perception d'une cotisation pour maintien du taux de conversion. **Ce système à l'avantage de renforcer la confiance des assurés dans la prévoyance professionnelle et de garantir une prestation.** Le financement supplémentaire nécessaire serait alors explicable dès lors qu'il a pour but une garantie de

<sup>3</sup> Moyenne de 3,31% pour l'ensemble des caisses de pension de droit privé et public à fin 2012 (Enquête annuelle sur la situation financière des caisses de pensions suisses – Commission fédérale de haute surveillance de la prévoyance professionnelle)

<sup>4</sup> La mise sur pied d'un fonds de stabilisation des retraites pour les caisses avec un déséquilibre structurel et une réglementation plus stricte en cas de restructuration des caisses conduisant à un important déséquilibre démographique doivent être envisagés

prestation et non un assainissement assumé par le seul assuré dans un système de prévoyance paritaire<sup>5</sup>. Il contraindrait aussi les caisses à une approche plus long terme et mettrait le système à l'abri de politiques de redistributions clientélistes sans intérêts pour la pérennité du système.

### **6. Une prévoyance professionnelle adaptée aux réalités du monde du travail**

*L'échelonnement des cotisations* tel que proposé dans le projet de réforme ne favorise en aucun cas les salariés plus âgés, il accentue le renchérissement de la prévoyance des 45-54 ans. C'est pourquoi, nous préconisons ici une solution pour lisser le taux de bonifications<sup>6</sup>, équivalent aujourd'hui à 500% du salaire assuré pour une carrière complète, en le ramenant à deux seuls taux de bonifications de vieillesse à savoir : pour les **25-34 ans, un taux de 7% et pour les 35-64 ans, le taux de 14%**.

Cette solution coûterait selon nos estimations moins de 0,1% de la masse salariale assurée au fonds de garantie soit un montant très faible. Il s'agit ici de favoriser les travailleurs âgés sans trop charger les plus jeunes par le maintien d'une cotisation réduite pendant les années où le salaire est plus faible. Cette solution nécessiterait évidemment des mesures transitoires pour la tranche 45-54 qui cotise actuellement à raison de 15% et celle des 55-64 qui cotise pour 18%. Cette mesure pourrait être prise sans augmenter les coûts dans le deuxième pilier tout en répondant à la préoccupation des salariés les plus âgés dont le nombre va grandissant. L'échelonnement des cotisations et le poids de la cotisation des travailleurs les plus âgés prendront de plus en plus de poids dans les entreprises avec le vieillissement de la population active.

### **7. La déduction de coordination**

L'autre élément qui ne correspond plus du tout à la réalité du monde du travail, c'est la déduction de coordination. Nous ne nous opposons pas au projet de réduction du montant de coordination telle que proposée dans le projet. Il offrira une meilleure couverture sociale pour toutes les formes nouvelles de travail mais surtout pour le travail à temps partiel encore majoritairement effectué par des femmes.

**Nous préconisons d'aller à terme vers une suppression de celle-ci** afin qu'associée au 1<sup>er</sup> pilier, nous allions vers une prestation de retraite plus élevée. Cette solution qui vise à **la suppression du montant de coordination<sup>7</sup> doit être introduite sur une longue période transitoire afin qu'elle soit financièrement supportable pour tous**. Cette suppression du montant de coordination pourrait se faire sur la durée par exemple en 20 ans à raison de CHF. 1000.- par an. Cela représente en moyenne sur un taux lissé de 14% (voir point 4 ci-dessus), un peu plus de CHF. 10.- par mois (CHF 5.- paritaires).

## **D. Autres mesures pour la prévoyance professionnelle**

### **Age minimum de la préretraite à 62 ans**

Nous considérons que **le relèvement de l'âge minimum de la retraite à 62 ans n'est pas une solution pertinente** même si nous saluons la volonté de privilégier les solutions de branche telle que celle existant dans le second œuvre romand ou le secteur principal de la construction en Suisse. Cette solution pourrait poser des problèmes lors de solution de restructuration d'entreprise ou de branche mais aussi dans la fonction publique (pompiers,

---

<sup>5</sup> L'employeur serait aussi appelé à financer le déséquilibre de la Caisse en particulier si celui-ci est consécutif à une restructuration d'entreprise

<sup>6</sup> La bonification équivaut à la cotisation vieillesse perçue (part employeur et employé) pour les prestations de vieillesse. La cotisation globale comprend encore la cotisation pour la couverture des risques et frais administratifs.

<sup>7</sup> Le montant du seuil d'accès à la PP fixé aujourd'hui à CHF 21'000 devra aussi être réduit en conséquence sans nécessairement être supprimé. Pour des raisons de cohérence avec l'AVS, on peut ici maintenir le seuil d'entrée au niveau de la rente minimum AVS tel que proposé dans le projet.

corps de police, gardiens de prison, etc.), par exemple lors de fusion de caisses ou d'institutions de droit publics de petite taille.

### **Représentant des salariés dans les organes des caisses**

La gestion paritaire reste l'autre pierre angulaire de la prévoyance professionnelle pour laquelle peu de progrès a été fait depuis l'introduction de la prévoyance professionnelle en 1985, en particulier dans les fondations collectives des compagnies d'assurance.

La réforme proposée pose un premier jalon dans cette direction mais de manière trop timide puisque la participation de représentants des organisations syndicales à l'élection au Conseil ne pourra être possible que si le règlement de l'institution le prévoit. Le règlement étant de la compétence du Conseil de Fondation où les employeurs disposent souvent de fait d'une majorité de blocage, la possibilité de voir figurer sur les listes lors des élections de représentants des syndicats dépendra donc des employeurs. Ce n'est pas acceptable pour nous et cela contrevient au principe de parité.

### **Les salariés doivent avoir la possibilité de désigner des représentants d'organisations syndicales pour les représenter au sein des Conseils de Fondation**

Chaque caisse de pension doit donner la possibilité aux salariés d'élire un ou plusieurs représentants désignés par une organisation syndicale pour les représenter. Cette possibilité s'applique à tous les organes chargés de la gestion de l'institution de prévoyance.

Nous vous remercions de nous avoir donné la possibilité de nous exprimer sur la réforme des retraites envisagées par le Conseil Fédéral et vous sommes gré d'avance pour l'attention que vous porterez à notre prise de position et à nos propositions.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur le Conseiller Fédéral, Madame, Monsieur, nos salutations respectueuses.

Aldo Ferrari  
Président

Pierluigi Fedele  
Vice-président