

## Communiqué de presse

Lausanne, le 4 février 2016

## Pour des solutions pragmatiques avec l'Europe et dans le domaine de la prévoyance vieillesse

**Pour affronter deux grands défis qui se posent à la Suisse, les employeurs proposent des solutions pragmatiques. Nos relations avec l'UE doivent être stabilisées grâce à une clause de sauvegarde, mais sans mesures d'accompagnement supplémentaires, et les prestations de la prévoyance vieillesse doivent rester finançables grâce à une réforme structurelle. Lors d'une conférence de presse organisée à Lausanne, l'Union patronale suisse a aussi confirmé sa volonté de renforcer sa présence en Suisse romande afin d'y améliorer son audience auprès des politiciens et des citoyens romands.**

Sur la question de la mise en œuvre de l'initiative sur l'immigration de masse, l'Union patronale suisse (UPS) milite pour une solution compatible avec l'UE et avec l'accord sur la libre circulation des personnes (ALCP). En d'autres termes: la nouvelle réglementation doit à la fois être compatible avec l'économie et ne pas mettre en danger la voie bilatérale. Pour atteindre ces objectifs, les milieux économiques ont avancé il y a un peu plus d'un an l'idée d'une clause de sauvegarde. Le Conseil fédéral l'a reprise entretemps et il présentera en mars, dans son message, le modèle détaillé d'une gestion autonome de l'immigration. «Les ressortissants de l'UE/AELE qui ne séjournent pas plus de douze mois en Suisse pour y exercer une activité lucrative doivent être exclus du contingentement», réclame à ce propos le Conseiller national Guillaume Barazzone, membre élu librement du Comité de direction de l'UPS, à l'adresse du Conseil fédéral. Il en va de même en principe pour les frontaliers, à propos desquels les cantons pourront édicter des réglementations spéciales en dehors de la clause de sauvegarde. Autre point important pour les employeurs: une gestion pratique de la priorité nationale, à prendre en compte dès la fixation des quotas maximums plafonds et des contingents. Les coûts pour les entreprises et les autorités, tout comme le potentiel de conflit à l'égard de l'ALCP, s'en trouveraient nettement réduits. Troisièmement, l'UPS exige en tant que représentant des partenaires sociaux de figurer comme membre à part entière au sein de la Commission de l'immigration afin d'y faire valoir les besoins des entreprises.

Outre la clause de sauvegarde, les mesures d'accompagnement (FlaM) à la libre circulation figurent au cœur du débat sur l'immigration. L'appel des syndicats à une extension de ce dispositif constitue une menace pour notre marché du travail flexible et libéral et ne se justifie aucunement. C'est aussi le point de vue de la majorité des associations économiques de Suisse romande. «Les mesures adoptées jusqu'ici à ce titre pour prévenir ou combattre efficacement le non-respect par des employeurs suisses ou étrangers des conditions de travail et de rémunération usuelles dans notre pays ont fait leurs preuves», rappelle Pierre-André Michoud, membre du Comité de direction de l'UPS, en s'appuyant sur les résultats de divers rapports et études. Les FlaM actuelles gardent donc toute leur légitimité – pour autant que la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE demeure une réalité tangible. Plutôt que d'alourdir l'arsenal des FlaM, il faut optimiser l'application des mesures existantes, notamment au moyen d'une professionnalisation des organes de contrôle et d'une application encore plus rigoureuse des prescriptions en vigueur.

## **Prévoyance vieillesse: la démographie impose une réforme structurelle**

La Suisse affronte également de grands défis au chapitre des assurances sociales. Si aujourd'hui un peu plus de 3,5 personnes actives financent une rente AVS, elles ne seront plus que deux en 2045. De plus, compte tenu des progrès de l'espérance de vie, les rentes doivent être versées plus longtemps. Face à ce bouleversement démographique, l'économie réclame avec force une réforme structurelle de notre système de rentes. «A cet égard, nous sommes soucieux d'assurer les rentes selon ce principe: garantir leur niveau actuel, mais sans les développer», insiste le vice-président de l'UPS Jean-Marc Probst. Dès lors, un financement additionnel modéré 0,6 point de TVA (juridiquement ar-rimé à l'âge de référence de la retraite de 65/65) et de 0,4 pour cent des salaires pour les mesures de compensation dans la prévoyance professionnelle sera suffisant. De plus, il faut impérativement intro-duire une règle de stabilisation s'inspirant du modèle de l'UPS. Enfin la réforme doit être mise en œuvre sans tarder c'est-à-dire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018. D'une part on économisera ainsi des coûts de mise en œuvre inutiles au titre de la TVA, d'autre part notre pays a urgemment besoin d'une solution capable de garantir les rentes actuelles.

## **Plus de poids en Suisse romande**

Sur tous ces sujets d'importance majeure pour l'UPS, des décisions de grande portée seront prises dans les urnes ainsi qu'au Parlement dans les mois à venir. Dans cette perspective, l'UPS a aussi ren-forcé ses activités en Suisse romande. Grâce à son Antenne romande en activité depuis plus d'une année, ainsi qu'au vice-président nouvellement élu, son audience auprès du monde politique et du pu-blic s'y est accrue.

UNION PATRONALE SUISSE

## **Plus de renseignements:**

- Jean-Marc Probst, vice-président, tél. +41 (0)44 421 17 34, [probst@arbeitgeber.ch](mailto:probst@arbeitgeber.ch)
- Marco Taddei, responsable de l'Antenne romande, mobile +41 (0)79 776 80 67, [taddei@arbeitgeber.ch](mailto:taddei@arbeitgeber.ch)

*L'Union patronale suisse est depuis 1908 la voix des employeurs suisses dans le monde économique et politique, comme auprès du public. Cette association faîtière de l'économie suisse fédère quelque 80 associations patronales régionales et sectorielles, de même qu'un certain nombre d'entreprises individuelles. Au total, elle offre ainsi ses services à plus de 100'000 petites, moyennes et grandes entreprises occupant près de 1,8 million de travailleurs issus de tous les secteurs économiques. L'UPS milite pour une économie forte et pour la prospérité de la Suisse. Elle mobilise à cette fin son expertise reconnue, notamment aux chapitres du marché du travail, de la formation et de la politique sociale. L'association est dirigée par Roland A. Müller et présidée par Valentin Vogt.*

Conférence de presse du 4 février 2016

*Seul le texte prononcé fait foi*

## **Les défis démographiques exigent une réforme structurelle de la prévoyance vieillesse**

***Jean-Marc Probst, vice-président de l'Union patronale suisse***

Savez-vous combien de personnes seront retraitées en Suisse en 2045? Près de 3 millions, soit quasi le double du chiffre actuel. Pendant la période qui nous sépare de cette date, le taux de natalité ne va augmenter que dans une proportion minime, de 0,008 enfant seulement. Dans 30 ans, il n'y aura plus que deux actifs pour un rentier AVS. Lors de l'introduction de l'AVS, ce rapport était encore de 6 à 1. Et du fait que nous vivons de plus en plus longtemps, l'une des conséquences du phénomène de vieillissement sera que les rentes devront elles aussi être versées de plus en plus longtemps. Si l'on ne change pas de cap, la caisse de l'AVS présentera dès 2030 un trou de 7,5 milliards de francs par année. A défaut de mesures pour redresser la barre, la situation restera aussi tendue dans la prévoyance professionnelle. D'autant plus que les rendements sur les marchés financiers se réduisent constamment et que le tiers cotisant s'affaiblit en proportion. Comme vous le voyez, les défis démographiques posés à notre système de rentes sont immenses.

Même si les perspectives démographiques ne sont guère roses, l'Union patronale suisse tient beaucoup à assurer le niveau actuel des rentes. C'est pourquoi elle demande une réforme rapide de notre système de prévoyance vieillesse. Ce remaniement doit bien sûr être supportable pour l'économie et pour la société. Ce qui signifie que les ressources financières supplémentaires nécessaires à notre prévoyance vieillesse doivent être modérées. La réforme ne doit pas tuer la croissance. Cela d'autant moins que le vieillissement de la population accentue la pénurie de main-d'œuvre. Tout poste inoccupé et tout emploi manquant aggravent le problème de financement de notre système de rentes fondé sur des cotisations.

Or c'est précisément dans ce piège que tombent les modèles de réforme du Conseil fédéral et du Conseil des Etats. Les deux remettent notre croissance en cause. Car ni l'un ni l'autre ne présente de solution *structurelle* toute prête aux défis démographiques auxquels nous sommes confrontés. Alors que le Conseil fédéral entend masquer le problème démographique au moyen d'un énorme financement supplémentaire de l'ordre de 14 milliards de francs par an, le Conseil des Etats envisage un développement des prestations irresponsable dans l'AVS. Petit rappel: à l'avenir, selon le Conseil des Etats, tous les nouveaux rentiers AVS devraient percevoir 70 francs de plus par mois et le plafond des rentes appliqué aux couples mariés devrait être porté à 155 pour cent. Ce développement de l'AVS est irresponsable parce qu'il engendrerait des coûts supplémentaires incontrôlables. Rien que pour la période comprise entre 2030 et 2035, les coûts supplémentaires engendrés par l'évolution démographique passeraient de 1,4 à 2,1 milliards de francs. Mais avec le relèvement à 65/65 de l'âge de référence de la retraite, le Conseil des Etats réalise une économie de 1,2 milliard de francs seulement.

Il apparaît ainsi clairement qu'aussi bien le modèle du Conseil fédéral que celui du Conseil des Etats ne sont pas à même de résoudre les problèmes structurels de l'AVS. L'un les masque, l'autre vient les exacerber.

La situation se présente sous de meilleurs auspices dans la prévoyance professionnelle. Le Conseil fédéral et le Conseil des Etats ont raison de vouloir abaisser le taux de conversion de la prévoyance professionnelle de 6,8 à 6 pour cent. Ce qui est faux en revanche, c'est que le Conseil fédéral vise non seulement à compenser la réduction du taux de conversion, mais en plus à développer les prestations à

hauteur d'un milliard de francs. C'est pourquoi sur ce point, l'Union patronale suisse apporte son soutien au modèle du Conseil des Etats qui est très proche du sien.

Dans la perspective d'une règle de stabilisation dans l'AVS toutefois, le Conseil fédéral et le Conseil des Etats doivent encore s'attendre à des critiques. Le Conseil fédéral ne parviendrait à rattraper une nouvelle dérive financière de l'AVS que par un mécanisme financier qui ne pourrait fonctionner qu'au détriment des rentes. Mais ce système coûterait trop cher aux employeurs et aux salariés, à savoir: 1 pour cent de salaires ou 4,5 milliards de francs. Et les rentiers? Ils toucheraient 5 pour cent de moins. Le Conseil des Etats renonce à un automatisme et se limite à une solution politique: si l'AVS devait plonger dans des difficultés financières, le Conseil fédéral et le Parlement devraient mettre au point des mesures destinées à la stabiliser. Mais l'efficacité d'une telle règle à caractère purement politique est contestable.

A quoi peut ressembler une réforme de la prévoyance vieillesse à la fois efficace et supportable pour l'économie et la société? L'Union patronale suisse a élaboré un modèle qui assure nos rentes moyennant un financement supplémentaire modéré. Dans ce schéma, deux principes sont essentiels. Premièrement, les défis démographiques ou structurels exigent une solution structurelle. Deuxièmement, le niveau des rentes est maintenu, mais non développé.

Concrètement, notre plan de réforme pour l'AVS se présente comme suit: âge de référence de 65 ans pour les deux sexes; à quoi vient s'ajouter un financement additionnel de 0,6 pour cent de TVA; en outre, flexibilisation à l'avenir de la perception de la rente entre 62 et 70 ans. Pour la prévoyance professionnelle, nous avons mis au point la solution suivante: le taux de conversion est abaissé à 6 pour cent; la réduction est compensée par une adaptation modérée des taux de cotisations, par l'anticipation du début du processus d'économies et par l'abaissement de la déduction de coordination; en ce qui concerne la génération d'entrée (dès 55 ans), des mesures de compensation supplémentaires sont adoptées; ainsi, la déduction de coordination est liée au taux d'occupation.

Dans la perspective de l'abaissement du taux de conversion à 6 pour cent, on constate que notre modèle, par analogie avec l'approche du Conseil des Etats, compense suffisamment la diminution des rentes liée à cette baisse du taux. Par ailleurs, le modèle des employeurs apporte d'autres avantages: premièrement, il compense intégralement la réduction du taux de conversion pour les catégories inférieures de revenus; deuxièmement, il établit un bien meilleur rapport entre la déduction du taux de coordination et le taux d'occupation des personnes travaillant à plein temps et troisièmement, il se traduit par une légère progression des rentes à long terme pour toutes les catégories de revenus. Tout cela, sans que les actifs aient à assumer des charges excessives.

Autre aspect important, l'établissement d'une règle de stabilisation efficace pour l'AVS s'impose pour le cas où l'assurance devrait retomber dans une situation financière difficile. Dans un premier temps, le Conseil fédéral et le Parlement devraient prendre des mesures pour préserver l'AVS d'un nouveau déficit. Si ce n'est pas possible d'y parvenir, il faudrait prévoir un automatisme de relèvement progressif de l'âge de référence de la retraite de 24 mois au maximum; la TVA serait augmentée parallèlement de 0,4 point de pourcentage.

Notre règle de stabilisation va dans le sens d'une réponse *structurelle* aux défis démographiques. Permettez-moi de souligner encore ceci: avec notre règle de stabilisation, l'âge de référence de la retraite, même si un mécanisme automatique est appliqué, ne serait relevé que par petites étapes. Sur la base des projections calculées par l'Office fédéral des assurances sociales, l'âge de référence augmenterait de quatre mois au plus tôt en 2031/2032. En 2035, il se situerait autour de 66 ans.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Pour terminer, j'aimerais relever encore un point important concernant la «Prévoyance vieillesse 2020»: le calendrier. La réforme doit être mise en œuvre rapidement, au 1<sup>er</sup> janvier 2018 et cela pour deux raisons: premièrement, la solution que nous proposons permettra d'adapter la TVA en une seule fois. A fin 2017, le financement additionnel de l'assurance invalidité via la TVA, limité dans le temps, arrivera à son terme. Et grâce à une adaptation efficace du taux de TVA, l'économie et les consommateurs s'épargneront plusieurs centaines de millions de francs de coûts d'adaptation. Deuxièmement, l'horloge démographique avance. Il est donc grand temps que notre pays trouve une solution à long terme pour assurer les rentes actuelles.

Conférence de presse du 4 février 2016

*Seul le texte prononcé fait foi*

## **La clause de sauvegarde – Un modèle pour une mise en œuvre favorable à l'économie**

***Guillaume Barazzone, Conseiller national et membre élu librement du Comité de direction de l'UPS***

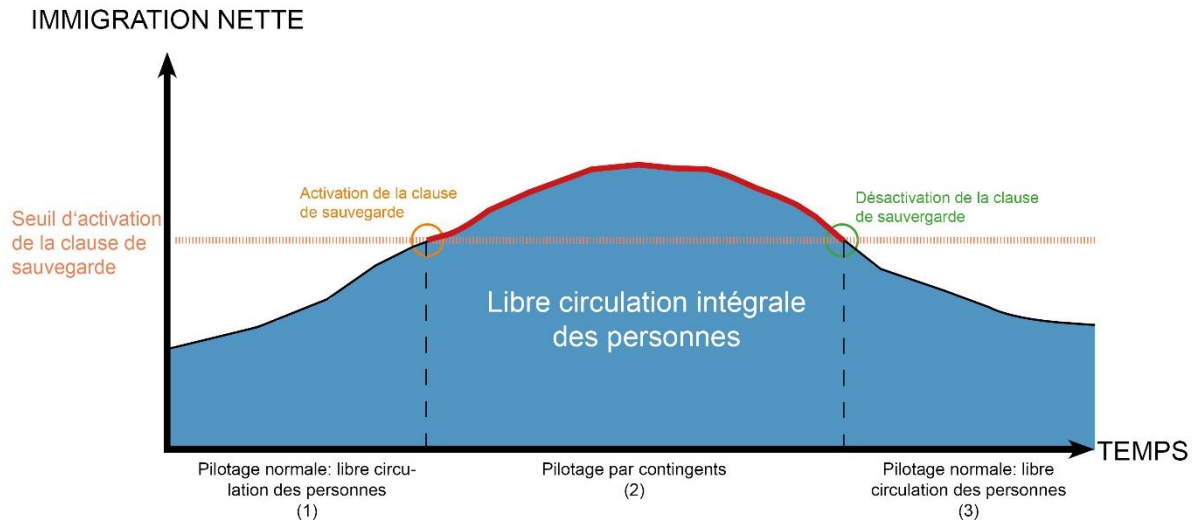
Pour une Suisse fortement tournée vers l'exportation, l'accès garanti aux marchés étrangers est essentiel. Il a valu à notre pays non seulement une intensification des échanges commerciaux, mais aussi d'importants projets de recherche, la compétitivité, la prospérité, l'emploi et, par voie de conséquence, une plus forte immigration. Voilà pourquoi la situation dans laquelle s'est placée la Suisse suite à l'acceptation de l'initiative sur l'immigration de masse est véritablement épineuse. Cette quadrature du cercle est maintenant connue de tous. L'économie considère que le recours à une clause de sauvegarde permanente représente la seule voie praticable. Cet instrument permet d'une part de contrôler les flux d'immigration dans le sens et dans l'esprit des initiateurs, d'autre part de préserver les accords bilatéraux. L'Union patronale suisse (UPS) s'occupe intensément et dans les moindres détails des répercussions de cette clause de sauvegarde sur le marché du travail.

Comme ses associations faîtières l'ont annoncé à plusieurs reprises, l'économie assigne deux objectifs à la mise en application: elle doit être à la fois économiquement supportable et ne pas mettre en danger la poursuite de la voie bilatérale. Cette exigence ne relève pas d'une quelconque fantaisie, mais correspond à l'article constitutionnel.

Pour pouvoir atteindre les objectifs de «viabilité économique» et de «préservation de la voie bilatérale», nous avons présenté pour la première fois notre idée d'une clause de sauvegarde le 8 janvier 2015. Nos nombreuses discussions avec nos membres, mais aussi avec des acteurs politiques depuis la conférence de presse d'il y a près d'une année, nous ont montré que ce modèle bénéficie d'un énorme soutien. Nous avons donc affiné notre approche. Pour notre association, assurer le plus large accord possible sur ce thème complexe est essentiel.

Au sein de l'UE également, les clauses de sauvegarde sont connues et ont fait leurs preuves. Une approche fondée sur ce principe n'apporte aucune garantie de succès, mais est, dans tous les cas, plus prometteuse qu'une application stricte avec des contingents. Permettez-moi de vous présenter ici le principe de ce mécanisme à l'aide d'un graphique. Il s'agit d'une représentation schématique. Dans son message de mars, le Conseil fédéral présentera le modèle précis.

Voyez à présent sur le graphique un développement possible du pilotage de l'immigration. Dans les conditions ordinaires, la liberté de circulation intégrale s'applique aux ressortissants de l'UE/AELE. Par le truchement de la Commission de l'immigration, la Confédération vérifie régulièrement que l'immigration demeure sous le niveau critique. Si la Commission parvient à la conclusion que l'immigration dépasse son niveau habituel, elle fixe le seuil d'activation de la clause de sauvegarde. En fonction de quoi la Confédération et les cantons gèrent l'immigration de leur propre chef. L'Union patronale demande que les partenaires sociaux siègent au sein de la Commission de l'immigration qui sera chargée de fixer la clause de sauvegarde et de réglementer la gestion des contingents. Dès que la situation se détend, la libre circulation normale est rétablie.



Ce mécanisme est valable pour les citoyens de l'UE/AELE. Pour la main-d'œuvre provenant de pays tiers, le système actuel de contingents serait maintenu. Il est donc question d'un système dual. Dans l'idée d'une solution pragmatique et en raison de la diversité des situations dans les régions limitrophes, les frontières doivent être complètement exclus des contingents à l'échelle de la Confédération. En revanche, les cantons peuvent édicter des réglementations spéciales en dehors du mécanisme de la clause de sauvegarde. De même, les séjours de courte durée jusqu'à une année doivent échapper au régime des contingents. Ici aussi, le Conseil fédéral, dans sa proposition, va bien au-delà de l'objectif en interprétant la réglementation de manière beaucoup plus stricte que ne le prévoit l'article constitutionnel.

Selon quels critères les contingents doivent-ils être définis et répartis, lorsqu'on y a recours ? A cet égard, l'Union patronale a défini des paramètres fondamentaux. Nous demandons aussi pour les entreprises des procédures administratives efficaces, la sécurité juridique et les possibilités afférentes en matière de planification. Afin d'éviter tout effet de choc sur le marché du travail, il faut aussi un délai transitoire clairement défini et une information précoce par les autorités. La répartition effective des contingents doit être exécutée sur le plan régional avec les cantons, puisqu'un rôle central incombe à ces derniers. Pour finir, et c'est également important pour l'économie en général, une mise en œuvre pragmatique de la priorité des travailleurs autochtones est nécessaire. Nous approuvons la variante prévue dans la procédure de consultation, selon laquelle il faut tenir compte de cette priorité lors de la détermination des quotas maximums d'immigration. En ce concerne la détermination de contingents de travailleurs hautement qualifiés issue de pays tiers, les employeurs demandent une application moins restrictive que jusqu'ici, d'autant plus que cette catégorie est négligeable par rapport à l'ensemble de l'immigration en Suisse.

Pour terminer, permettez-moi d'insister une fois de plus sur le fait que l'objectif demeure toujours, dans le meilleur des cas, de ne jamais faire appel à la clause de sauvegarde. Grâce à des mesures de politique intérieure, la demande de main-d'œuvre étrangère, partant l'immigration, pourrait être automatiquement contenue.

Conférence de presse du 4 février 2016

*Seul le texte prononcé fait foi*

## **Les nouvelles mesures d'accompagnement sont une menace pour la flexibilité du marché du travail**

***Pierre-André Michoud, membre du Comité directeur de l'Union patronale suisse***

Comme chacun sait, la Banque nationale suisse a renoncé il y a un peu plus d'un an à son taux de change plancher par rapport à l'euro, ce qui s'est traduit brusquement par une revalorisation massive du franc. Entretemps, les conséquences de cette décision sur notre économie sont devenues évidentes. Comme si cela ne suffisait pas, de nouvelles attaques ont été lancées contre le marché suisse du travail tout au long de 2015. Songeons à l'exigence de quotas, aux contrôles salariaux imposés par l'Etat ou encore au renforcement matériel du dispositif des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes. Si elles se concrétisaient, ces revendications syndicales auraient pour effet d'affaiblir sensiblement la capacité de réaction et la souplesse d'une économie déjà passablement éprouvée par le choc du franc fort et de dégrader davantage encore les conditions générales d'activité des employeurs et de leurs entreprises.

Permettez-moi d'évoquer ici plus en détail une menace particulièrement aiguë qui plane en ce moment sur notre marché du travail libéral et flexible, à savoir l'extension des mesures d'accompagnement de la libre circulation des personnes (FlaM). Les mesures adoptées jusqu'ici à ce titre pour prévenir ou combattre le non-respect par des employeurs suisses ou étrangers des conditions de travail et de rémunération usuelles dans notre pays ont fait leurs preuves. C'est ce que démontrent et attestent, par exemple, les résultats des contrôles annuels des organes d'application que le Secrétariat d'Etat à l'économie publie chaque année dans les «rapports FlaM». Les FlaM actuelles gardent donc toute leur légitimité, pour autant bien sûr – et les employeurs insistent sur ce point – que la libre circulation des personnes entre la Suisse et l'UE demeure une réalité tangible.

Par contre, l'introduction de mesures d'accompagnement supplémentaires ne répond à aucun besoin démontrable. Les syndicats usent trop volontiers de la rhétorique de l'indignation et de formules vedettes telles qu'«abus» et «dumping salarial» susceptibles d'avoir un certain impact dans le public. Ils alimentent ainsi auprès de la population la crainte latente que la main-d'œuvre étrangère va faire baisser le niveau de protection actuel et favoriser du même coup l'éviction des travailleurs indigènes. Or, la réalité est différente. Par exemple, une étude de l'Université de la Suisse italienne concernant les conséquences de l'accord sur les frontaliers sur l'emploi et le chômage au Tessin aboutit à la conclusion que même dans un canton frontalier, les craintes que les travailleurs suisses soient systématiquement évincés par des travailleurs étrangers sont infondées. Pour les auteurs de l'étude, si les entreprises tessinoises engagent des travailleurs étrangers, c'est surtout parce qu'ils correspondent mieux aux qualifications demandées, autrement dit que les qualifications en question ne sont pas disponibles au Tessin. Nous pensons que la Confédération doit lancer des campagnes d'information visant à combattre ces idées fausses en présentant au public les faits réels.

Les mesures d'accompagnement supplémentaires – abstraction faite de la majoration des amendes prévues pour les employeurs fautifs, majoration que l'Union patronale suisse approuve – ont déjà été refusées dans le cadre de précédentes procédures de consultation. Et dans leur grande majorité, les associations économiques de Suisse romande y sont également opposées, car elles imposeraient au marché du travail un carcan réglementaire additionnel complètement disproportionné par rapport aux abus à combattre.

Il en va de même de la protection universelle contre les licenciements réclamée récemment par les organisations syndicales en faveur des travailleurs âgés. Cet exemple montre clairement que les syndicats, avec leurs appels au renforcement des protections, rendent en définitive un bien mauvais service à leur propre clientèle, en l'occurrence les demandeurs d'emploi âgés. Car pour l'employeur, engager une personne qu'il ne peut pas congédier en cas d'urgence est un risque élevé. Aucun employeur ne licencie de gaité de cœur. Mais lorsque des difficultés imprévues assaillent tout à coup l'entreprise – le meilleur exemple étant le choc du franc d'il y a un an – ou qu'un employé ne fournit plus les prestations exigées malgré plusieurs interventions, l'employeur doit pouvoir réagir. Faute de quoi il risque de se retrouver, à l'extrême, dans des difficultés si grandes qu'elles lui coûteront tous ses postes de travail.

Une extension matérielle des FlaM ne se justifie ni sur le plan qualitatif, ni d'un point de vue quantitatif. De toute façon, on ne sait pas dans quelle mesure les nouveaux instruments exigés se prêtent vraiment à la lutte contre les sous-enchères salariales abusives et répétées. De même, on est dans le vague quant au nombre effectif de ces cas d'abus. Introduire de nouvelles mesures ne doit pas être une fin en soi. Il s'agit plutôt d'améliorer l'application de l'arsenal des mesures existantes. Cela passe par une professionnalisation des organes de contrôle et une application encore plus rigoureuse des prescriptions en vigueur. Grâce à quoi nous pourrions empêcher ou combattre efficacement les abus tout en préservant les fondements d'une économie compétitive qui sera capable, demain comme hier, d'offrir des emplois attrayants et des conditions de travail optimales.

---

# PRISE DE POSITION RÉFORME «PRÉVOYANCE VIEILLESSE 2020»

---

Le vieillissement de la population suisse confronte notre système de rentes à de grands défis. Pour assurer le niveau actuel des rentes, il est nécessaire de procéder rapidement à une réforme structurelle de la prévoyance vieillesse. Mais il faut que la réforme soit supportable pour l'économie et pour la société.

- La Suisse fait face à de grands défis démographiques. C'est pourquoi une réforme de notre système de rentes s'impose.
- La réforme doit s'inspirer du principe suivant: maintenir le niveau actuel des rentes, sans le développer.
- Pour atteindre ce but, un financement supplémentaire modéré de 0,6 point de TVA pour l'AVS (juridiquement associé à l'âge de référence 65/65) et des mesures de compensation dans la prévoyance professionnelle représentant environ 0,4 pour cent des salaires devraient suffire.
- Dans l'AVS, une règle de stabilisation conforme au modèle présenté par l'Union patronale suisse est impérative en tant que réponse structurelle au vieillissement de la population.
- La réforme doit être mise en œuvre rapidement, dès le 1er janvier 2018.

## SITUATION INITIALE

La population suisse ne cesse de vieillir. Les rentiers sont proportionnellement de plus en plus nombreux dans la population active. Si en 1948, année d'introduction de l'AVS, il y avait six actifs pour financer une rente, en 2045, ce nombre tombera à deux actifs seulement. Dans les 30 ans qui viennent, le nombre des rentiers va pratiquement doubler, passant de 1,5 million aujourd'hui à 2,7 millions. Vu l'augmentation de l'espérance de vie, les rentes devront être versées de plus en plus longtemps. Alors qu'en 1948, les Suisses âgés de 65 ans vivaient en moyenne encore 12 ans pour les hommes et 14 ans pour les femmes, aujourd'hui, l'espérance de vie moyenne des personnes âgées de 65 ans est respectivement de 19 et 22 ans, avec tendance à la hausse. En l'absence de mesures destinées à remédier à ces problèmes, la caisse de l'AVS présentera en 2030 un trou de 7,5 milliards de francs. Dans la prévoyance professionnelle, la situation est également tendue. Le capital individuel épargné devra durer plus longtemps que jusqu'à présent. Parallèlement, les marchés financiers produiront des rendements de plus en plus faibles. Ce «troisième cotisant» s'affaiblit.

C'est donc la raison pour laquelle, afin d'assurer le niveau actuel des rentes, nous avons besoin à brève échéance d'une réforme de notre système de prévoyance. L'Union patronale suisse (UPS) est favorable à l'objectif actuel en matière de prestations. Elle est prête à soutenir une réforme dans ce sens. Celle-ci doit toutefois être aménagée de telle manière que les charges qu'elle entraînera pour l'économie et la société soient modérées. D'autant plus que le vieillissement de la population aggrave la pénurie de main-d'œuvre et que chaque poste inoccupé prive l'AVS de cotisations. La réforme de la prévoyance vieillesse ne doit pas conduire à tuer la croissance. Un affaiblissement de la croissance accentuerait le problème de financement de notre système de rentes fondé sur des cotisations.

## ETAT DE LA RÉFORME

Dans le cadre de sa réforme de la prévoyance vieillesse, le Conseil fédéral présente une vue d'ensemble et entend réformer conjointement le premier et le deuxième piliers. Dans son projet, les changements portent principalement sur un financement additionnel de quelque 14 milliards de francs par an (état 2030). Côté prestations, le gouvernement ne procède pas à des adaptations substantielles. La fixation de l'âge de référence de la retraite à 65 ans pour les deux sexes est l'une des rares mesures d'économies qu'il contient (effet d'économie: 1,2 milliards). Le rapport entre le financement additionnel et les corrections au niveau des prestations est de l'ordre de 9 à 1. Dans la prévoyance professionnelle, le Conseil fédéral veut ramener le taux de conversion de 6,8 à 6,0 pour cent. En même temps, au-delà de la compensation, il vise une extension des prestations pour un montant d'environ 1,6 milliard de francs. La réforme du Conseil fédéral est financée par 1,5 point de TVA (financement de l'AVS) et environ 0,8 pour cent de prélèvements sur les salaires (compensation et extension de la prévoyance professionnelle). Un autre pour cent des salaires est destiné au fonctionnement d'une règle de stabilisation automatiquement applicable si la situation financière de l'AVS devait une nouvelle fois se dégrader.

Le Conseil des Etats, premier à traiter le projet, a opté pour un développement des prestations dans l'AVS. C'est la différence la plus marquante par rapport au projet du Conseil fédéral. A l'avenir, tous les nouveaux rentiers devraient percevoir une rente supérieure de 70 francs par mois à la rente actuelle et le plafond des rentes de couple des nouveaux rentiers devrait passer de 150 à 155 pour cent. Le Conseil des Etats consent ainsi, dès 2030, à des coûts supplémentaires de 1,4 milliard de francs. Le vieillissement de la population exerçant un effet dynamisant sur les coûts, les prévisions annoncent qu'en 2035 déjà, ce développement de l'AVS coûtera 2,1 milliards. La Chambre des cantons laisse ouverte la question du financement de cette progression dynamique des coûts. Aux dépenses font face des économies de 1,2 milliard seulement, correspondant au relèvement de l'âge de référence de la retraite à 65/65. Par analogie avec les mesures envisagées par le Conseil fédéral, le Conseil des

Etats entend ramener le taux de conversion de la prévoyance professionnelle de 6,8 à 6 pour cent. Dans sa version, les mesures de compensation pour la génération transitoire s'appliqueraient dès l'âge de 50 ans (Conseil fédéral 40 ans). La réforme telle qu'adaptée par le Conseil des Etats serait financée par un point de TVA (financement de l'AVS), 0,3 pour cent de prélèvements sur les salaires (développement de l'AVS pour un montant de 1,4 milliard de francs) et 0,4 pour cent sur les salaires (compensation dans la prévoyance professionnelle). En chiffres absolus, le financement additionnel s'élève dans la version du Conseil des Etats à 7,2 milliards de francs, les économies à 1,2 milliard. La réforme du Conseil des Etats est prévue pour s'appliquer jusqu'en 2030 seulement (celles du Conseil fédéral et des milieux économiques jusqu'en 2035). Ainsi, elle ne couvre pas tout à fait l'ensemble de la période sur laquelle a porté l'effet le plus marqué du baby-boom. Pour cette raison, le défaut de financement du modèle du Conseil des Etats atteindra de nouveau quelque 6 milliards de francs en 2035 déjà. Enfin et surtout, le Conseil des Etats, contrairement au Conseil fédéral, renonce à une règle de stabilisation automatique et se borne à définir un mandat politique.

## APPRÉCIATION DE LA SITUATION INTERMÉDIAIRE

Dans la perspective des mesures de réforme touchant l'AVS, l'Union patronale suisse rejette aussi bien la proposition du Conseil fédéral que le modèle du Conseil des Etats. Ni le financement additionnel massif du Conseil fédéral de 14 milliards de francs, ni l'extension des prestations de l'AVS proposée par le Conseil des Etats, avec ses conséquences dynamiques en termes de coûts, ne sont supportables pour l'économie et pour la société. Les deux modèles risquent de devenir des tueurs de croissance – du poison pour notre système de rentes fondé sur des cotisations. Ils ne parviennent pas à garantir le niveau actuel des rentes, idée initiale de la «prévoyance professionnelle 2020». En ce qui concerne les défis démographiques, le Conseil fédéral et le Conseil des Etats n'ont pas élaboré de solution *structurelle*. Tandis que le Conseil fédéral escamote le problème structurel de l'AVS, le Conseil des Etats l'amplifie encore par son augmentation des prestations. L'initiative «AVSplus» de l'Union syndicale suisse serait encore plus nuisible que l'extension des prestations de l'AVS prévue par le Conseil des Etats: «AHVplus» accroîtrait le déficit lié à la démographie dans l'AVS, le faisant passer d'ici à 2030 de plus de 5,5 milliards de francs à 13 milliards de francs. En revanche, les deux organes rejettent le relèvement progressif de l'âge de référence de la retraite au-delà de 65 ans en tant que mesure efficace parce que structurelle. Les deux estiment trop élevé le relèvement proposé de la TVA de 1,5 point (Conseil fédéral) ou de 1 point (Conseil des Etats). Le projet des milieux économiques montre qu'une augmentation de la TVA de 0,6 point, couplée à un âge de référence de 65/65, suffit à garantir le niveau actuel des rentes jusqu'en 2030 au moins.

Le Conseil fédéral et le Conseil des Etats en revanche visent juste lorsqu'ils expriment leur volonté d'abaisser le taux de conversion de la prévoyance professionnelle à 6,0 pour cent. Toutefois, l'idée du Conseil fédéral de ne pas se limiter à compenser la réduction du taux de conversion, mais de viser aussi une coûteuse extension des prestations est une erreur. C'est pourquoi l'Union patronale suisse soutient sur ce point le modèle du Conseil des Etats qui se recoupe pratiquement avec la solution qu'elle a préconisée. La seule différence réside dans la question de savoir à partir de quel âge les mesures de compensation à court terme doivent s'appliquer. Le Conseil des Etats a fixé la limite d'âge à 50 ans, l'économie à 55 ans. Le changement d'emploi, le changement de caisse de pension et les évolutions de salaires sont courantes jusqu'à 55 ans.

Sur la question de la règle de stabilisation censée empêcher une nouvelle dérive financière de l'AVS, tant le Conseil fédéral que le Conseil des Etats font fausse route. Le Conseil fédéral mise certes sur une procédure à deux niveaux (si aucune solution n'est trouvée par des moyens politiques, un mécanisme automatique s'applique), mais le deuxième niveau, automatique, coûte trop cher aux employeurs et aux salariés: 1 pour cent de salaires, soit 4,5 milliards de francs. Le Conseil des Etats renonce à un automatisme et se limite à une solution politique: si l'AVS devait plonger dans des diffi-

cultés financières, le Conseil fédéral et le Parlement devraient définir des mesures destinées à la stabiliser. L'efficacité d'une telle règle, de nature purement politique, est toutefois douteuse.

## SOLUTION DE L'UNION PATRONALE SUISSE

La solution élaborée par l'Union patronale suisse à l'appui de la réforme de la prévoyance vieillesse repose sur le principe suivant: **maintien du niveau actuel des rentes, mais sans développement des prestations**. Face aux défis démographiques, cet objectif, qui implique des dépenses supplémentaires élevées, est déjà, en soi, passablement ambitieux.

Concrètement, l'UPS propose les réformes suivantes en matière d'**AVS**:

- Fixation de l'âge de référence de la retraite à 65 ans pour les deux sexes
- Augmentation de 0,6 point de la TVA en deux étapes, juridiquement arrimée à l'âge de référence 65/65
- Flexibilisation du droit à la rente entre 62 et 70 ans

En matière de **prévoyance professionnelle**, les réformes suivantes sont préconisées par les deux organisations faîtières:

- Abaissement du taux de conversion à 6 pour cent
- Mesures de compensation pour la génération de transition (dès 55 ans)
- Adaptation modérée des taux de cotisation en cas de processus d'épargne plus précoce et diminution de la déduction de coordination au niveau du seuil d'entrée (selon la décision du Conseil des Etats)
- Arrimage de la déduction de coordination au taux d'occupation

Au sujet de l'abaissement du taux de conversion à 6 pour cent, il convient de noter que le modèle de l'UPS et celui du Conseil des Etats compensent amplement cette réduction. Pour les revenus inférieurs, le taux de conversion réduit prévu par le modèle de l'UPS est de toute façon entièrement compensé; à long terme, les rentes de l'ensemble des constellations de revenus augmentent même légèrement, sans que cela ne charge indûment les personnes actives.

En même temps – et indépendamment des réformes de l'AVS et de la prévoyance professionnelle, l'UPS exige une **règle de stabilisation efficace de l'AVS**:

- Au cas où le Fonds AVS baisserait en dessous de 100 pour cent, le Conseil fédéral et le Parlement sont chargés de prendre des mesures correctives suffisantes dans un délai de 4 à 5 ans.
- Si ce délai échoit sans qu'il en soit fait usage, ou que le Fonds AVS passe en dessous de 80 pour cent, le mécanisme suivant est automatiquement mis en place: relèvement progressif de 24 mois au maximum de l'âge de la retraite de référence et majoration de 0,4 point de la taxe à la valeur ajoutée.

La règle de stabilisation de l'Union patronale suisse est une réponse *structurelle* aux enjeux démographiques. A cet égard, il faut garder à l'esprit que le relèvement préconisé de l'âge de référence s'effectue uniquement à petits pas. Sur la base des projections de l'Office fédéral des assurances sociales, la première phase de la règle de stabilisation ne serait pas déclenchée avant 2028/2029. Le relèvement de l'âge de référence de 4 premiers mois débiterait au plus tôt au premier trimestre de 2031/2032. En 2035, cet âge avoisinerait les 66 ans. Avec ces mesures, le niveau des rentes actuel peut être assuré jusqu'au-delà de 2030 à l'aide d'une augmentation supportable des recettes, sans quoi, en 2035, ou bien la coûteuse règle de stabilisation du Conseil fédéral entrerait en vigueur, ou bien, selon le modèle du Conseil des Etats, le déficit de l'AVS atteindrait à nouveau quelque 6 milliards de francs.

## LES EXIGENCES DE L'UNION PATRONALE SUISSE

- L'Union patronale suisse soutient la réforme de la prévoyance vieillesse, mais pas à n'importe quel prix. Les enjeux démographiques, c'est-à-dire structurels, exigent une solution structurelle!
- La réforme doit tenir compte du principe suivant: maintenir, mais sans le développer, le niveau actuel des rentes.
- Par conséquent, l'UPS soutient uniquement un financement additionnel modéré: 0,6 point de TVA pour l'AVS (en deux étapes) et quelque 0,4 pour-cent de salaire pour la compensation du taux de conversion dans la prévoyance professionnelle.
- Il faut s'opposer au développement des prestations de l'AVS proposé par le Conseil des Etats: augmentation des rentes de 70 francs, hausse du plafond des rentes de couple à 155 pour cent et ponction salariale supplémentaire de 0,3 pour cent sur le dos de l'économie.
- En matière de prévoyance professionnelle, les mesures de compensation pour la génération de transition devraient prendre effet dès l'âge de 55 ans.
- En guise de réponse structurelle au vieillissement démographique, l'AVS doit impérativement mettre en place une règle de stabilisation selon le modèle présenté par l'UPS.
- La réforme doit être rapidement réalisée, c'est-à-dire pour le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Zurich, 21 janvier 2016

## PLUS D'INFORMATIONS

UNION PATRONALE SUISSE

Martin Kaiser

Membre de la direction

Responsable du secteur Politique sociale et assurances sociales

Hegibachstrasse 47, 8032 Zurich

Téléphone: 044 421 17 17

Mobile: 079 517 68 26

[kaiser@arbeitgeber.ch](mailto:kaiser@arbeitgeber.ch)

### Préserver la flexibilité du marché du travail – catalogue d'exigences de l'UPS:

1. Les accords bilatéraux doivent être préservés. L'UPS exige une mise en œuvre «en accord avec l'ALCP» de l'article 121a Cst. (IIM), avec application d'une clause de sauvegarde.
2. Les mesures d'accompagnement de l'art.121a Cst. contenues dans le rapport du Conseil fédéral du 4 juillet 2012 concernant le logement, l'aménagement du territoire et les infrastructures, doivent être traitées et mises en œuvre de manière ciblée. Elles doivent se situer systématiquement en dehors du marché du travail.
3. Les études commandées par la Confédération et les cantons et les rapports publiés sur les conséquences de l'Accord sur la libre circulation des personnes sur les conditions de salaire et de travail en Suisse montrent clairement qu'il n'existe aucune obligation d'intervenir dans le sens d'une extension matérielle des mesures d'accompagnement. La population suisse doit connaître ces résultats. Il appartient à la Confédération d'endiguer les craintes d'éviction infondées par des campagnes d'information.
4. L'Union européenne (UE) ne cesse déjà maintenant de remettre en question certaines mesures d'accompagnement (FlaM), qu'elle considère comme illégales. Elle n'accepterait très probablement pas un développement matériel supplémentaire à ce chapitre.
5. L'UPS approuve le dispositif actuel des mesures d'accompagnement. Elle appuie aussi les efforts du Conseil fédéral visant à appliquer rigoureusement ce dispositif. En outre, elle salue le mandat donné par le Conseil fédéral le 12 février 2014 d'examiner, dans le cadre du modèle de mise en œuvre des mesures d'accompagnement, sous quelle forme ces efforts doivent être poursuivis dans un système de contingentement.
6. De nouvelles rigidités se traduisent par une distorsion sur le marché du travail et affaiblissent encore sensiblement la capacité d'adaptation de l'économie. C'est pourquoi il faut absolument faire barrage aux atteintes que voici contre un marché du travail qui fonctionne bien:
  - La Suisse n'a pas besoin d'un renforcement supplémentaire de la protection contre les licenciements, ni pour les anciens collaborateurs, ni pour les commissions du personnel des entreprises et encore moins pour les représentants syndicaux qui, en tant que «personnes de confiance des syndicats», veulent influencer le fonctionnement des entreprises.
  - L'UPS désapprouve l'extension de la protection contre les licenciements pour les collaborateurs qui soutiennent les grèves lancées par les syndicats et se mettent ainsi en rupture de contrat.
  - L'UPS s'oppose à tous types de quotas, qu'ils concernent les femmes, les personnes âgées, les personnes handicapées, ou autres.
  - L'UPS rejette catégoriquement l'idée d'une «police des salaires». Les articles économiques de la Constitution entrent en collision avec une politique salariale étatique et syndicale dans les entreprises. En outre, les allégations concernant des prétendues parts de salaires discriminatoires reposent sur des modèles de comptes imprécis et sur des bases statistiques fragiles.
7. Dans le cadre de la réforme de la prévoyance vieillesse, l'UPS met l'accent sur la flexibilisation de l'âge de la retraite.

## Associations faitières de l'économie

### UNION PATRONALE SUISSE

#### Contacts

- Fredy Greuter, responsable Communication: [greuter@arbeitgeber.ch](mailto:greuter@arbeitgeber.ch); 044 421 17 34; 079 628 56 61
- Roland A. Müller, Directeur: [mueller@arbeitgeber.ch](mailto:mueller@arbeitgeber.ch); 044 421 17 31; 079 220 52 29
- Valentin Vogt, Président: [vogt@arbeitgeber.ch](mailto:vogt@arbeitgeber.ch); 044 810 16 40; 079 634 12 10

#### Renseignements spécifiques

##### Secteur Marché du travail / Droit du travail

Daniella Lützel Schwab: [luetzel Schwab@arbeitgeber.ch](mailto:luetzel Schwab@arbeitgeber.ch); 044 421 17 36

- Main-d'œuvre (en outre immigration, travailleurs âgés, conciliation travail-famille)
- Partenariat social
- Questions salariales
- Temps de travail
- Sécurité et santé au travail

##### Secteur Formation

Jürg Zellweger: [zellweger@arbeitgeber.ch](mailto:zellweger@arbeitgeber.ch); 044 421 17 30

- École obligatoire
- Formation professionnelle initiale / Apprentissage
- Formation professionnelle supérieure
- Formation continue

##### Secteur Politique sociale

Martin Kaiser: [kaiser@arbeitgeber.ch](mailto:kaiser@arbeitgeber.ch); 044 421 17 35

- Prévoyance vieillesse
- Assurance-invalidité
- Prestations complémentaires
- Aide sociale
- Assurance-chômage
- Assurance-maladie/accidents
- Allocations pour perte de gain
- Allocations familiales

##### Secteur Affaires internationales

Marco Taddei: [taddei@arbeitgeber.ch](mailto:taddei@arbeitgeber.ch); 021 613 36 85; 079 776 80 67

##### Antenne romande

Marco Taddei: [taddei@arbeitgeber.ch](mailto:taddei@arbeitgeber.ch); 021 613 36 85; 079 776 80 67

#### Internet

<http://www.arbeitgeber.ch/fr/medias/contact-avec-les-medias/>  
<http://www.arbeitgeber.ch/fr/a-propos-de-nous/secretariat/>



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND  
UNION PATRONALE SUISSE  
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

## **ECONOMIESUISSE**

### ***Thèmes***

- Concurrence
- Économie extérieure
- Energie et environnement
- Finances
- Fiscalité
- Formation (Recherche & Innovation)
- Infrastructures
- Politique économique
- Réglementation