

Conférence de presse du 23 octobre 2019

5 ans d'«Antenne romande»: deux régions linguistiques, une seule politique patronale

Seul le texte prononcé fait foi

Les recommandations des employeurs pour assurer la pérennité de la prévoyance vieillesse

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

Depuis 5 ans, l'UPS est présente en Suisse romande avec son «Antenne romande». Sur toute cette période, la Berne fédérale a fait preuve d'activisme et déployé beaucoup de zèle au service de la politique sociale, sans qu'une réforme durable des problèmes les plus urgents des assurances sociales ne voie pour autant le jour. Mesdames et Messieurs les représentants des médias, cela ne peut pas continuer ainsi.

Nos institutions de prévoyance sont dans une passe difficile: le financement de l'AVS et de la prévoyance professionnelle ne peut plus être garanti convenablement en raison du vieillissement de la population et des trop faibles rendements des marchés financiers. Pour préserver nos rentes sur le long terme, des réformes s'imposent donc.

Les employeurs que nous sommes n'entendent pas se contenter de déclarations d'intention et savent aussi assumer leurs responsabilités: il y a plus d'un an, le président de la Confédération de l'époque, Alain Berset, chargeait les associations faîtières nationales des partenaires sociaux de trouver

conjointement une solution aux problèmes les plus urgents du deuxième pilier. Leur effort collectif a porté ses fruits sous le nom de «compromis des partenaires sociaux sur la LPP», lequel modernise et renforce le deuxième pilier - et cela, j'insiste sur ce point – au profit de toutes les institutions de prévoyance. De plus, contrairement à la dernière réforme de la prévoyance vieillesse qui a échoué devant les urnes, la formule actuelle ne mélange pas le premier et le deuxième piliers.

La principale caractéristique de ce compromis est que, malgré l'abaissement immédiat à 6,0 pour cent du taux de conversion minimal calibrant la rente, il permet de maintenir globalement le niveau des prestations. Pour obtenir ce résultat, une combinaison de mesures touchant aussi bien les cotisations – abaissement de la déduction de coordination et adaptation des bonifications de vieillesse – que les prestations sont prévues. Ainsi un assuré de 54 ans avec revenu annuel brut de 60'000 francs, par exemple, percevra au moment de prendre sa retraite la même rente LPP que s'il la prenait aujourd'hui.

Le compromis apporte même des améliorations immédiates aux employés à faible revenu comme aux travailleurs à temps partiel. Les femmes, de même que de nombreuses entreprises, en bénéficieront dans une large mesure. Grâce à lui, les travailleurs âgés deviendront plus compétitifs sur le marché du travail, puisqu'avec le lissage prévu des bonifications de vieillesse en fonction de l'âge, il y aura moins de cotisations à verser à la caisse de pension pour les travailleurs âgés. En outre, la stabilisation et la modernisation urgentes de la LPP sont faciles à mettre en œuvre. Les patrons des caisses de pension apprécieront aussi le fait de n'avoir pas de «double compte témoin» à tenir.

D'une part, grâce au supplément de rente financé par une cotisation de 0,5 pour cent du salaire soumis à l'AVS, que prévoit le compromis, le niveau des rentes sera garanti, dans le cadre du deuxième pilier, pour la génération transitoire des nouveaux retraités sur une période de 15 ans après l'entrée en vigueur de la révision. D'autre part, la situation des assurés à faible revenu et des travailleurs à temps partiel sera améliorée. Les employeurs ont accepté le supplément de rente à condition que sa ressource soit officiellement consignée comme une dépense affectée et que le

Conseil fédéral décide de son montant dès la 16^{ème} année de son entrée en vigueur, en concertation avec les partenaires sociaux.

Le coût de ce compromis des partenaires sociaux, facile à réaliser et susceptible de rallier une majorité, correspond au total à une hausse de 0,9 point des cotisations salariales (répartie pour moitié entre les employeurs et les salariés). C'est le prix à prévoir pour tout à la fois maintenir le niveau des rentes et renforcer les bases de la prévoyance professionnelle. Il n'existe pas de voie plus prometteuse pour atteindre ce résultat.

Le Conseil fédéral soutient le compromis des partenaires sociaux sur la LPP. Il organisera donc la procédure de consultation, qui devrait s'ouvrir avant la fin de cette année, en s'inspirant de ce compromis. Le message correspondant devrait être soumis au parlement nouvellement élu le plus tôt possible en 2020.

Les employeurs attendent du nouveau Parlement qu'il mette en œuvre la réforme LPP au plus vite, selon le compromis bien conçu et viable des partenaires sociaux.

La réforme de l'AVS est un autre grand chantier de la politique sociale. D'après une étude de l'UBS, d'ici dix ans le nombre des travailleurs âgés partant à la retraite pourrait même dépasser d'un demi-million celui des jeunes entrant dans le monde du travail. Il n'y aura bientôt plus que deux personnes actives pour financer la rente d'un retraité, contre 6,5 l'année de l'introduction de l'AVS. Sans contre-mesures efficaces, il manquera à l'AVS, en 2035, plus de dix milliards de francs suisses, par an !

Les employeurs attendent du nouveau Parlement qu'il mette le plus rapidement possible en œuvre la réforme LPP, comme le prévoit le compromis judicieux et tout à fait viable des partenaires sociaux.

Reconnaissant également la nécessité d'agir dans le domaine de l'AVS, le Gouvernement a transmis aux Chambres, en août dernier, son message à l'appui de la dernière réforme de l'AVS (AVS 21). Malheureusement, son projet est totalement déséquilibré et donne de mauvais signaux. Au lieu de viser la stabilisation financière et structurelle de l'AVS en plusieurs étapes, le Conseil fédéral mise principalement, une fois de plus, sur des recettes supplémentaires. Les employeurs attendent donc du nouveau Parlement qu'il corrige ces propositions sur les points essentiels et traite le dossier en priorité, compte tenu de l'urgence de la réforme.

Celle-ci doit satisfaire à trois impératifs :

- Dans un premier temps, il faut stabiliser les finances de l'AVS jusque bien au-delà de 2025. L'augmentation de 0,3 point de la TVA doit être obligatoirement couplée au relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans.
- Ensuite, les compensations financières que propose le Conseil fédéral en échange du relèvement de l'âge de la retraite des femmes auraient pour effet d'annuler largement l'allègement escompté de ce relèvement. L'indemnisation doit par conséquent se limiter à un maximum de 400 millions de francs pour les quatre cohortes directement concernées par l'augmentation de l'âge de la retraite.
- Troisièmement, la flexibilisation proposée par le Conseil fédéral rendrait le versement anticipé de la rente plus attrayant que son ajournement. Autrement dit, le Gouvernement n'encourage pas la poursuite du travail au-delà de l'âge de la retraite. Les employeurs sont clairement opposés à cette mesure. En lieu et place, nous demandons le relèvement de 1400 à 2000 francs par mois de la franchise en faveur des retraités AVS qui poursuivent une activité lucrative, mesure attendue de longue date puisqu'il n'y a pas eu d'adaptation depuis plus de deux décennies. Cette franchise, on le sait, joue un rôle important dans la décision des personnes parvenues à l'âge de la retraite de continuer ou non à travailler.

En résumé, rappelons que pour les PME suisses, d'une manière générale, les réformes du premier et du deuxième piliers ont la priorité absolue. Elles ont certes un coût, mais sont incontournables. Il faut donc renoncer aux requêtes de toute sorte visant à ajouter de nouvelles prestations dans d'autres domaines, puisqu'elles entraîneraient une hausse des coûts salariaux annexes qui nuirait à la Suisse en tant que pôle de recherche et site de production.