

Les systèmes de retraite en Suisse

FONCTIONNEMENT, ENJEUX ET PROJETS DE RÉFORME



Fédération des
Entreprises
Romandes
Genève

Rédigé par Yannic Forney, chef de projet au département
de politique générale.

Edition août 2022

© FER Genève – www.fer-ge.ch

Tous droits réservés pour tous pays.

Toute reproduction d'un extrait quelconque de cette publication,
par quelque procédé que ce soit, y compris la photocopie,
est interdite sans l'autorisation de l'éditeur.



ISBN 978-2-940087-51-8

Introduction	4
1. Les systèmes de retraite	6
1.1 Les trois piliers	6
1.2 AVS et financement	9
1.3 La prévoyance professionnelle en Suisse : les chiffres clé	12
2. L'âge de départ à la retraite	16
2.1 Âge légal et effectif de la retraite en Suisse	16
2.2 Etat des lieux dans les pays membres de l'OCDE	17
2.3 Projets de réforme concernant l'âge de la retraite au sein des pays de l'OCDE	19
3. Discussion politique : projets de nouvelles réformes	22
3.1 Historique des votations populaires sur la prévoyance vieillesse	22
3.2 Les raisons du refus populaire de Prévoyance vieillesse 2020	24
3.3 La réforme de stabilisation de l'AVS (AVS 21)	25
3.4 Le système de la LPP doit aussi être réformé	27
4. Conclusion	31
4.1 Bilan général	31
4.2 Position de la Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER Genève) sur les systèmes de retraite en Suisse	33
5. Références bibliographiques	35

Les systèmes de retraite en Suisse

INTRODUCTION

L'évolution démographique place les assurances sociales face à de grands défis. L'allongement de l'espérance de vie et la baisse de la fécondité au sein des pays de l'Union européenne (UE) accélèrent le processus de vieillissement démographique. Les années à venir s'annoncent difficiles pour la viabilité financière de nombreuses caisses de retraite. Lorsque le nombre d'actifs diminue et que celui des retraités augmente, les charges financières pesant sur les caisses de retraite deviennent plus lourdes et nécessitent des adaptations. En Suisse, le passage à la retraite des générations dites du *baby-boom* va avoir des conséquences importantes sur les finances des caisses de retraite. Un déséquilibre entre la jeune génération, active professionnellement, et les personnes à la retraite, se fait de plus en plus sentir. Au cours des prochaines années, la situation sera par conséquent très tendue sur le plan financier, tant pour l'AVS que pour la prévoyance professionnelle. L'objectif de maintien des prestations de retraite dans ces deux assurances exige des réformes afin de tenir compte de la progression de l'espérance de vie, des faibles taux d'intérêt et des différents modes de vie qui ont un impact sur les produits du capital de vieillesse. A cela s'ajoutent les difficultés liées à la crise du Covid et le manque de recul sur ses effets sur les deux assurances sociales.

Afin de garantir la viabilité des caisses de pension sur le long terme, la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) a décidé d'augmenter l'âge de départ à la retraite. Ce document dresse un état des lieux de l'âge de départ à la retraite dans quelques pays de l'OCDE, dont la Suisse. Il s'agit du paramètre le plus visible du système de retraite et, à ce titre, il offre aux actifs un repère précis quant au moment opportun de cesser leur activité lucrative. Parallèlement, l'élévation de l'âge de la retraite compte parmi les éléments de réforme les plus sujets à controverse, en comparaison à d'autres modifications, moins visibles, des régimes de retraite.

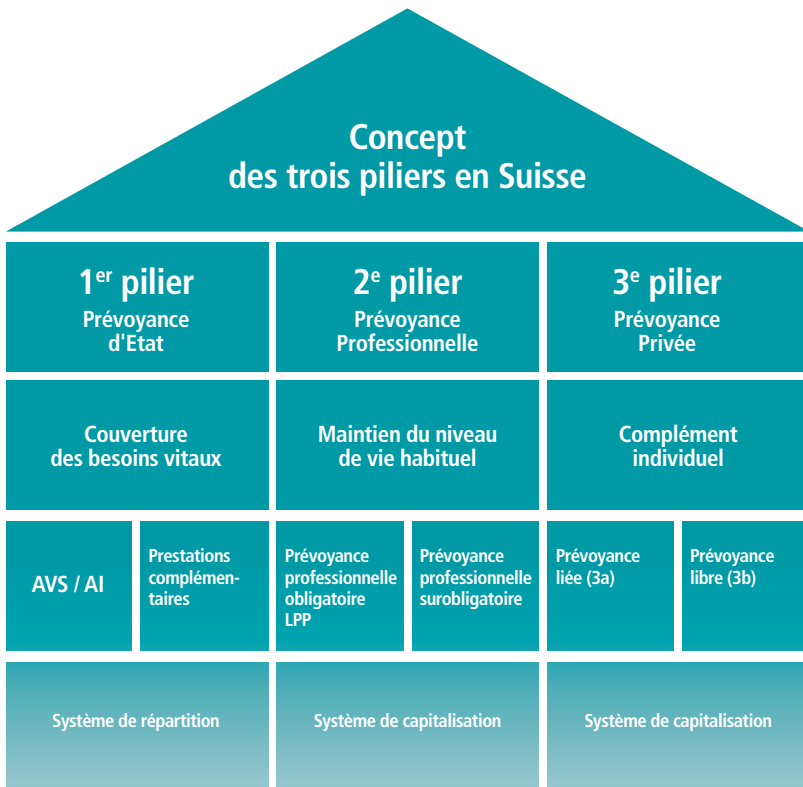
Ce dossier est composé de trois parties. La première présente le fonctionnement global du système de retraite en Suisse, en s'intéressant aux 1^{er} et 2^e piliers. La deuxième partie traite de la question de l'âge de départ à la retraite, s'agissant d'une variable essentielle de la gestion des systèmes de retraite. Elle relève la distinction entre l'âge légal et l'âge effectif (réel) de départ à la retraite. La troisième partie est politique et consacrée à la présentation des réformes de l'AVS et de la prévoyance professionnelle, cette dernière étant encore en phase de traitement parlementaire. Etant donné leurs importants besoins en financement, ces deux assurances doivent engager rapidement des réformes structurelles afin d'être en mesure de payer les prestations et de maintenir le niveau des rentes.

1. Les systèmes de retraite

1.1 Les trois piliers

En Suisse, le système de retraite et de prévoyance repose sur trois piliers (voir figure 1), à savoir l'assurance fédérale de base (1^{er} pilier: AVS/AI et prestations complémentaires), la prévoyance professionnelle (2^e pilier: LPP) et la prévoyance individuelle (3^e pilier).

Figure 1. Le système des trois piliers en Suisse



Le 1^{er} pilier se compose de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS) et de l'assurance invalidité (AI). Si nécessaire, les bénéficiaires peuvent recevoir des prestations complémentaires ou une allocation pour perte de gain (APG), qui découlent d'autres mécanismes assurantiels. Il a pour objectif de couvrir les besoins vitaux des individus ou de leurs proches lors de la retraite, en cas d'incapacité de gain ou de décès. Le 2^e pilier a pour base légale la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP). Ensemble, l'AVS et la prévoyance professionnelle ont pour but de permettre aux individus et à leurs proches de maintenir leur niveau de vie habituel, soit 60% du dernier revenu (OFAS, 2021). Quant au 3^e pilier, il sert à garantir le niveau de vie des individus et à combler les éventuels déficits de revenus.

Le système des trois piliers n'est cependant pas une spécificité helvétique (Bonoli, 2011). Presque tous les pays de l'UE ont développé des systèmes à trois piliers et ceci dans l'objectif de garantir non seulement une plus grande viabilité financière de leur 1^{er} pilier, mais également de permettre aux personnes assurées de maintenir un niveau de vie acceptable lorsqu'elles sont à la retraite. La plupart des pays de l'UE ont ainsi eu tendance à réduire la part des retraites publiques par répartition et à donner davantage de poids aux régimes complémentaires privés préfinancés, qui sont souvent des régimes à cotisations définies.

Le plan d'une caisse à cotisations définies (primauté de cotisations) offre des prestations qui sont en lien direct avec le montant des cotisations. Plus on cotise, plus les prestations sont élevées. Ainsi, concrètement, la rente de retraite découlera du capital accumulé, des intérêts qui auront été crédités sur le compte d'épargne, d'éventuels rachats personnels ainsi que du taux de conversion au moment du départ à la retraite, permettant de convertir le capital en rente. Le plan d'une caisse à prestations définies (primauté de prestations) offre, lui, des prestations en pourcentage du salaire assuré. Dans un tel plan, la rente de retraite est, elle, fixée en pourcentage du dernier salaire assuré ou d'une moyenne des derniers salaires assurés (sur cinq ans par exemple).

Figure 2. Les systèmes de retraite dans quelques pays d'Europe

	1 ^{ER} PILIER	2 ^E PILIER	3 ^E PILIER
EUROPE CENTRALE			
Allemagne	Système public d'assurance, obligatoire pour les salariés. Règles spéciales pour certaines professions. Par répartition.	Régimes complémentaires d'entreprises (couverture professionnelle), par capitalisation.	Régimes individuels (privés), principalement assurance-vie ou épargne.
France	Régimes de base obligatoires, par répartition.	Régimes complémentaires obligatoires pour les salariés, facultatif pour les indépendants.	Epargne retraite facultative. (obligatoire pour certaines professions et entreprises).
Suisse	Système d'assurance de base obligatoire, en répartition.	Régimes complémentaires obligatoires pour les salariés, facultatif pour les indépendants, par capitalisation.	Prévoyance libre ou liée, par capitalisation.
EUROPE DE L'EST			
Pologne	Système public obligatoire, en comptes notionnels.	Régimes complémentaires obligatoires, par capitalisation.	Régimes privés facultatifs, par capitalisation.
République tchèque	Système public obligatoire, par répartition.	N'existe plus en raison du peu d'attractivité du système pour les travailleurs.	Produits d'assurances (assurance-vie).
Hongrie	Système public obligatoire.	Régimes complémentaires obligatoires, par capitalisation.	Fonds de pensions privés facultatifs.
EUROPE DU SUD			
Espagne	Système public obligatoire, par répartition.	Régimes complémentaires facultatifs (conditions dépendent de l'employeur), par capitalisation.	Plans d'épargne retraite individuelle, sur une base volontaire.
Italie	Système public obligatoire, en compte notionnels (fonctionne comme un régime par capitalisation).	Régimes privés de fonds de pension.	Système de retraite privée volontaire.
Portugal	Système public obligatoire.	Régimes privés de retraite, sur une base professionnelle. Peu répandus.	Système de retraite privée.
EUROPE DU NORD			
Danemark	Régime d'assistance universel (versé aux salariés et non-salariés), en répartition (Folkepension), financé principalement par l'impôt.	Régimes professionnels complémentaires (versés par les salariés), par répartition. Régi par les conventions collectives et négocié par les partenaires sociaux.	Régimes individuels (comptes d'épargne-retraite).
Finlande	Régime d'assurance sociale obligatoire (pension nationale), en répartition, critère de résidence.	Régimes complémentaires obligatoires liés à la rémunération, par répartition (fonctionnaires) et capitalisation (secteur privé).	Epargne-retraite facultative, peu développée.
Suède	Régime d'assurance de base géré par l'Etat (part garantie et contributive), par répartition et capitalisation.	Régimes obligatoires de retraite complémentaire, par capitalisation.	Assurance-pension individuelle volontaire (épargne).

Source : réalisé par l'auteur à partir de multiples sources (Cleiss; OCDE; Commission européenne, etc.).

Le 1^{er} pilier a été élaboré de façon différente dans la plupart des pays de l'UE. Par exemple, en Allemagne, en Angleterre ou en Suède, il est fondé sur des régimes spécifiques, respectivement « bismarckien », « beveridgien »¹ et « universel ». Parfois, les systèmes sont également mixtes. Cependant, aujourd'hui, la plupart des pays européens ont adopté des systèmes mixtes pour le financement des retraites, à la fois par le revenu des travailleurs et par l'Etat. Cela implique que les comparaisons *stricto sensu* entre pays doivent inciter le lecteur à la plus grande prudence. Il est à relever que la majorité des pays européens ont développé des systèmes de retraite basés sur le système des trois piliers (figure 2), même si le premier pilier reste fondamental dans tous les pays.

1.2 AVS et financement

L'AVS est financée en Suisse selon un système par répartition. Autrement dit, les cotisations perçues durant une certaine période servent directement à financer les prestations versées durant cette même période.

Les prestations individuelles suivantes sont octroyées par cette assurance : rentes de vieillesse, rentes de couple, rente pour enfant, rente d'orphelin, rente de veuve et de veuf et l'allocation pour impotent (Centre d'information AVS/AI, 2021)². Ces différentes prestations sont financées par les cotisations des assurés et par celle des employeurs. Le taux de cotisation salariale à l'AVS en 2022 est de 8,7% (AVS/AI/APG = 10,6%). Les employeurs retiennent la moitié des cotisations sur le salaire des employés et versent les fonds à la caisse de compensation en y ajoutant leur propre part.

¹ Le système « bismarckien », à l'image du système allemand, repose sur une base professionnelle. Il verse des pensions plus ou moins proportionnelles à la rémunération perçue par les assurés pendant leur vie active. Le système « beveridgien » se caractérise par un régime de base identique pour toutes les catégories de travailleurs – indépendants et salariés, du secteur privé et du secteur public – et qui verse des pensions dont le montant est lié au nombre d'années de cotisation et non au niveau de rémunération. Certains pays (Danemark, Finlande, Norvège, Suède, Pays-Bas) ont instauré des régimes de retraite de base « universels ». Ces régimes offrent des pensions aussi bien aux personnes ayant exercé une activité professionnelle qu'à celles qui n'ont jamais travaillé. Pour obtenir une pension pleine, il faut avoir vécu dans le pays pendant pratiquement toute sa vie adulte ; dans le cas contraire, le montant de la pension est fonction de la durée de résidence (Ap Roberts, 2007).

² Les montants des prestations versées sont indiqués dans la brochure du Centre d'information AVS/AI (2019), pp. 22-24. Il est à noter qu'en 2021, 2,5 millions de personnes ont touché des rentes de vieillesse et 207'000 des rentes de survivants.

Relevons que la Confédération prenait auparavant à sa charge 19,55% des dépenses, celles-ci étant financées grâce aux recettes tirées de la TVA, du produit de l'imposition du tabac et des spiritueux ainsi que par les ressources générales de la Confédération. Avec l'entrée en vigueur en janvier 2020 de la réforme fiscale et du financement de l'AVS (RFFA), la Confédération prend à sa charge non plus 19,55% des dépenses, mais 20,2%.

Depuis 1999, un pour cent de TVA supplémentaire est perçu, dont 83% vont directement à l'AVS et les 17% restants sont versés à la caisse fédérale, mais affectés à la contribution de la Confédération à l'AVS. Avec la RFFA, c'est désormais la totalité du point AVS (100%) qui est attribué à l'AVS. Les revenus de la taxe sur les maisons de jeux servent aussi à alimenter les comptes de l'AVS.

Quant à l'état du fonds AVS (compte de capital AVS), il correspond à la somme du résultat d'exploitation de l'année et de l'état du compte à la fin de l'année précédente. La loi prévoit que le fonds couvre au moins les dépenses d'une année de l'assurance. Fin 2021, il se fixait à 49,7 milliards de francs³. Quant au résultat de répartition (recettes moins dépenses), il affiche 880 millions de francs, mais la situation économique de l'AVS reste très fragile.

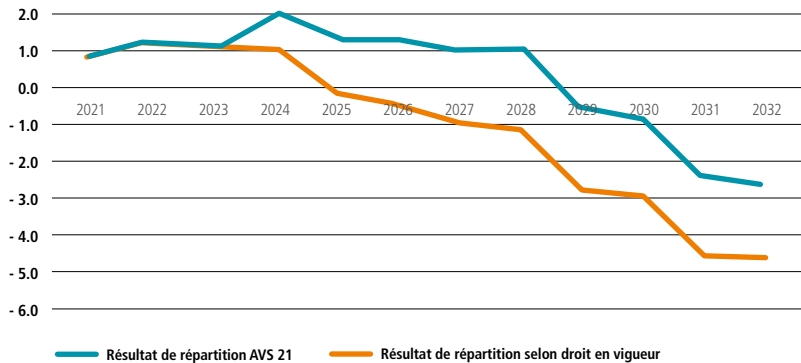
Cette évolution est essentiellement due aux recettes supplémentaires engendrées par les mesures adoptées dans le cadre de la RFFA, à savoir le relèvement du taux de cotisation à l'AVS dès le 1^{er} janvier 2020, l'attribution à l'AVS de la totalité du point de TVA lié à la démographie (pourcent démographique) ainsi que la hausse de la contribution fédérale.

Cependant, les dépenses en faveur de l'AVS ne cessent d'augmenter pour atteindre 47 milliards en 2021. Le résultat d'exploitation (tenant compte du produit des placements) s'est fixé à 2,6 milliards de francs. Cela étant dit, sans sources de financement complémentaires, l'évolution financière de l'AVS va rapidement s'aggraver, en raison notamment du nombre élevé de départs à la retraite des personnes nées durant les années à forte natalité (période dite du baby-boom) et de l'évolution de l'espérance de vie. Les résultats des placements ne suffiront pas à éponger les pertes.

³ Voir OFAS (2022).

Si aucune réforme structurelle du 1^{er} pilier ne voit le jour, sa situation économique va devenir intenable. Selon les projections réalisées par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS, 2022)⁴, l'écart entre les dépenses et les recettes va se creuser à partir de 2025 (les dépenses s'accroissent plus rapidement que les recettes) et le compte de capital AVS va diminuer progressivement d'ici à 2032. La figure 3 montre que le résultat de répartition décroît moins rapidement avec la réforme AVS 21 que selon le droit en vigueur. En effet, les chiffres sont de -2,7 milliards de francs contre -4,7 milliards sans AVS 21 en 2032. Sans cette réforme de l'AVS, le déficit de répartition cumulé atteindra 15,9 milliards de francs entre 2023 et 2032.

Figure 3. Résultat de répartition selon le droit en vigueur et avec le projet de réforme AVS 21 (en milliards de francs)



Parallèlement, l'état du fonds AVS atteindrait 62,2 milliards de francs avec la réforme AVS 21 contre 43,9 milliards en 2032 selon le droit en vigueur. Cela signifie concrètement que sans mesures de stabilisation de l'AVS, les dépenses progresseront et l'état du fonds AVS s'amenuisera. La réforme AVS 21 sert donc d'amortisseur pour le compte de capital AVS et permet surtout de stabiliser financièrement l'AVS et de garantir le versement des rentes d'ici à l'horizon 2030.

⁴ Idem.

Cette évolution des dépenses est due essentiellement au processus de vieillissement démographique, l'AVS devant verser des rentes à un nombre toujours croissant de personnes à la retraite et durant plus longtemps. Dans un système fonctionnant par répartition, l'équilibre budgétaire est rendu d'autant plus difficile que la longévité augmente. L'équilibre entre les actifs et les retraités joue également un rôle essentiel, le nombre d'actifs étant toujours plus faible par rapport à celui des retraités. Si, en 1948, on comptait 6 actifs pour 1 rentier et, en 2020, 3 actifs pour 1 rentier, les projections vont dans le sens de 2 actifs pour 1 rentier en 2050. Dans ce contexte, il est fondamental de trouver des solutions rapides et durables pour maintenir le versement des rentes AVS.

1.3 La prévoyance professionnelle en Suisse: les chiffres clé

La prévoyance professionnelle (2^e pilier) complète le 1^{er} pilier. L'objectif étant que les deux rentes couvrent au moins 60% du dernier salaire. Selon les chiffres de l'Office fédéral de la statistique, 1'434 institutions de prévoyance ont été dénombrées en 2020. Les institutions de droit privé représentent 95% des caisses et celles de droit public 5%.

La grande majorité des caisses sont des institutions de prévoyance (IP) autonome ou semi-autonome⁵ (93,8%), seules 4,5% sont des IP collectives⁶ et 1,7% des IP selon l'article 1e OPP⁷.

⁵ Dans les caisses autonomes, le conseil de fondation fixe lui-même les prestations, les cotisations et la stratégie de placement conformément aux dispositions légales. L'institution de prévoyance (IP) supporte en principe elle-même les risques de longévité, de décès et d'invalidité (IP autonome sans réassurance). Toutefois, l'IP peut réassurer certains risques trop élevés auprès de compagnies d'assurance (IP autonome avec réassurance). Dans les caisses semi-autonomes, les risques décès et invalidité peuvent être réassurés et l'IP ne garantit que les prestations de vieillesse (longévité).

⁶ Il s'agit d'institutions de prévoyance auxquelles plusieurs employeurs sont affiliés, mais où les différents employeurs ne constituent pas une collectivité solidaire. L'institution tient une comptabilité séparée pour chaque employeur et chaque employeur a son propre régime de prestations et de financement. Les IP collectives sont gérées par des sociétés d'assurance-vie, des banques ou d'autres institutions.

⁷ Cette institution offre la possibilité à ses assurés de choisir entre différentes stratégies de placement sur la partie subobligatoire de la prévoyance professionnelle. L'IP ne couvre que la partie du salaire supérieure à un certain montant.

La majeure partie des IP fonctionne en primauté de cotisations (1'382 IP, 96,4% du total), suivi des IP en primauté de prestations (27 IP, 1,9%) et des IP mixtes (25 IP, 1,7%).

La loi définit les prestations minimales obligatoires. Les IP peuvent prévoir, dans leur règlement, des prestations allant au-delà du minimum obligatoire. Au 1^{er} janvier 2022, les salariés (les indépendants peuvent s'assurer facultativement à la prévoyance professionnelle) qui touchent d'un même employeur un salaire annuel supérieur à 21'510 francs sont soumis à l'assurance obligatoire pour la couverture des risques de décès, d'invalidité et de vieillesse. La part du salaire soumise à l'assurance obligatoire est plafonnée. La partie du salaire annuel comprise entre 25'095 francs (montant annuel de coordination) et 86'040 francs doit être assurée. Cette partie du salaire s'appelle « salaire coordonné ». Le salaire coordonné minimal est de 3'585 francs. La figure 4 compile l'ensemble des chiffres repères de la prévoyance professionnelle pour l'année 2022. Il n'y a pas eu de changements de seuils entre 2021 et 2022.

Figure 4. Principaux seuils de la prévoyance professionnelle (en CHF)

	2022
Salaire annuel minimal (seuil d'entrée)	21'510.–
Salaire annuel minimal coordonné	3 585.–
Limite supérieure du salaire annuel	86'040.–
Déduction de coordination (montant annuel)	25'095.–

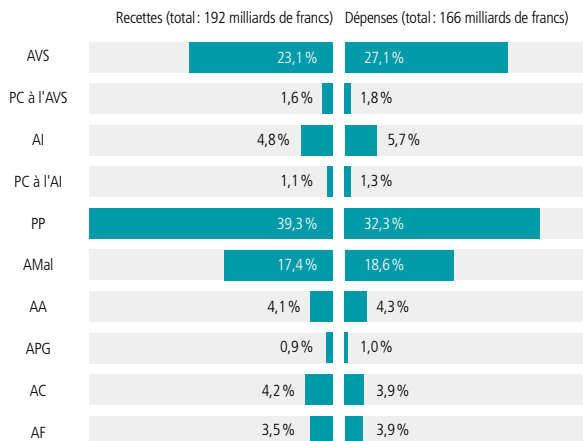
Source: OFAS (2021a).

L'employeur verse les deux parts de cotisations à l'IP. Une partie des cotisations est prélevée directement sur le salaire de l'employé (part employé). Le montant de cotisations est fixé directement dans le règlement des IP.

Si l'on regarde les principaux résultats du compte global 2019 des assurances sociales (voir figure 5), la prévoyance professionnelle représente 39,3% des

recettes, suivie par l'AVS (23,1%) et l'assurance-maladie (17,4%). Au total, les diverses assurances sociales⁸ représentent des recettes de 192 milliards de francs contre 166 milliards de dépenses, soit un résultat consolidé de 26 milliards. C'est la prévoyance professionnelle qui représente le montant des dépenses le plus élevé (54 milliards, soit 32,3% du total). La prévoyance professionnelle passe devant l'AVS en raison des dépenses qui lui sont spécifiques et qui s'ajoutent aux prestations sociales: prestations de sortie (versements en espèces et prestations de libre passage) et paiements nets à des assurances.

Figure 5. Recettes et dépenses des diverses assurances sociales, 2019 (en %)



AVS: assurance-vieillesse; PC: prestations complémentaires; AI: assurance-invalidité; PP: prévoyance professionnelle; AMal: assurance-maladie; AA: assurance-accidents; APG: allocations pour perte de gain; AC: assurance-chômage; AF: allocations familiales.

Source: OFAS – <https://www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/ueberblick/grsv.html>

Les dépenses qui dépendent directement de la pyramide des âges (PP, AVS et AMal) constituent 78% des dépenses en 2019, soit 130,4 milliards de francs sur les 166 milliards au total.

⁸ Voir données de l'OFAS (2021b).

Les besoins de réforme des deux assurances précitées sont d'autant plus nécessaires que les assurances sociales continueront à subir une pression due à l'allongement de l'espérance de vie et au processus de vieillissement de la population.

Dans ce contexte particulier, une des variables fondamentales de toute réforme sur la prévoyance vieillesse est la question de l'âge à la retraite. Elle constitue un facteur majeur pour la survie financière des systèmes de pension, en particulier pour ceux qui dépendent de la pyramide des âges. La partie 3 sera donc consacrée à l'analyse de l'âge de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE, dont la Suisse.

2. L'âge de départ à la retraite

2.1 Age légal et effectif de la retraite en Suisse

L'une des variables importantes des systèmes de retraite est l'âge de départ à la retraite car il a un impact sur la durée des cotisations nécessaires et sur la viabilité des systèmes de financement. En Suisse, l'âge légal de départ à la retraite, plus communément appelé âge ordinaire, correspond à celui auquel débute le droit de bénéficier d'une pension à taux plein du système public de retraite (AVS), ou d'une caisse de pension professionnelle dans le cas où celle-ci définit un âge réglementaire différent.

Au cours de ces dernières années, cet âge légal (AVS) est resté stable pour les hommes (65 ans). En revanche, pour les femmes, il a connu plusieurs changements avant de se fixer, en 2005, à 64 ans. L'âge légal de départ à la retraite doit être distingué de celui auquel l'activité professionnelle est interrompue, autrement dit l'âge effectif. Il existe ainsi des écarts entre le moment de la retraite effective (65,4 ans en moyenne pour les hommes et 64,1 ans en moyenne pour les femmes en Suisse selon les données de l'OCDE en 2020) et l'âge de la retraite fixé dans l'AVS (voir détails sous 3.2).

Ni la loi sur le travail, ni l'âge de référence fixé par l'AVS, n'oblige formellement une personne à partir à la retraite. Le droit du travail ne pose en effet aucun obstacle à la poursuite des rapports de travail après l'âge de la retraite. Dans le même ordre d'idée, un employeur peut très bien engager un retraité à son service, même si ce dernier touche une rente AVS. En principe, le contrat de travail ne prend pas fin à l'âge de la retraite, et les rapports de travail se poursuivent aux mêmes conditions, sauf résiliation de l'une ou l'autre des parties moyennant respect du délai de congé contractuel ou légal.

Les parties peuvent également avoir expressément prévu dans le contrat que celui-ci prenne fin automatiquement à l'âge de la retraite du collaborateur. Il s'agit dans ce cas d'un contrat à durée maximale et il ne nécessite pas de résiliation par les parties.

2.2 Etat des lieux dans les pays membres de l'OCDE

Au sein des pays de l'OCDE, l'âge légal de départ à la retraite varie fortement d'un Etat à un autre (figure 6). Il dépend de plusieurs facteurs. Il est par exemple différent selon le sexe du travailleur, la branche professionnelle ou le nombre d'enfants. Selon la statistique 2020 établie par l'OCDE, cet âge légal oscille pour les hommes entre 52 ans en Turquie et 67 ans en Norvège et en Islande. Il est fixé pour les femmes à 49 ans en Turquie et à 67 ans en Norvège et en Islande.

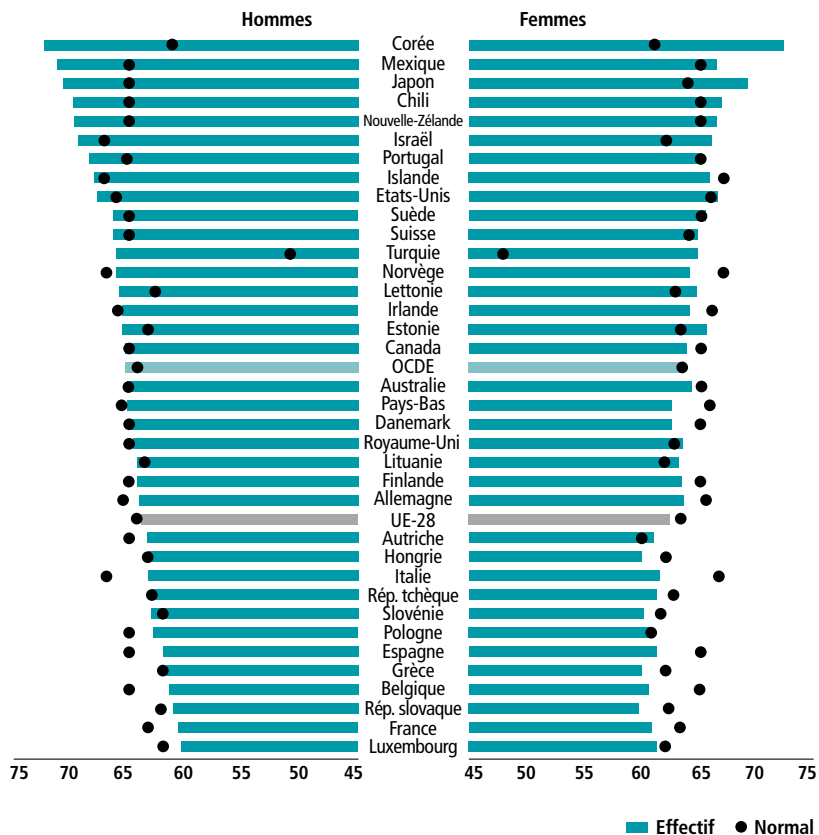
Quant à l'âge effectif moyen de cessation de l'activité professionnelle, il est en majorité plus bas que l'âge légal, tant parmi les hommes que les femmes. Pour les femmes, les chiffres moyens varient entre 58,1 ans pour les Grecques et 66,7 ans pour les Japonaises. Pour les hommes, le chiffre varie de 59,2 ans pour les Luxembourgeois à 68,2 ans pour les Japonais. En 2020, dans les pays de l'OCDE, l'âge normal de la retraite était globalement inférieur de 0,5 an à l'âge effectif de sortie du marché du travail parmi les hommes, et de 1 an pour les femmes.

En Suisse les âges effectifs et légaux sont supérieurs à ceux de la moyenne OCDE, la Suisse se classant onzième sur trente-huit pays représentés. Il est à souligner que des écarts entre l'âge effectif moyen et l'âge légal de la retraite sont aussi bien enregistrés dans des pays où l'âge légal de la retraite est élevé que dans des pays où il est bas.

Si dans certains pays (notamment le Japon, la Nouvelle-Zélande, le Costa Rica, la Colombie), l'âge effectif à la retraite est élevé, c'est souvent en raison du faible montant des retraites versées ou de l'impossibilité de cumuler deux pensions (dont une étrangère), comme en Nouvelle-Zélande, par exemple. Parfois, partir avant l'âge légal signifie ne pas avoir une durée suffisante de cotisations pour toucher une rente à plein temps. Certaines personnes décident alors de repousser leur retraite. Enfin, en Islande par exemple, il est demandé de justifier de 40 années de résidence pour avoir une retraite à plein temps. Pour des durées plus courtes, la pension est réduite au *prorata temporis*.

2.3 Projets de réforme concernant l'âge de la retraite

Figure 6. Âge effectif moyen de sortie du marché du travail (2013-2018) et âge normal de la retraite en 2020



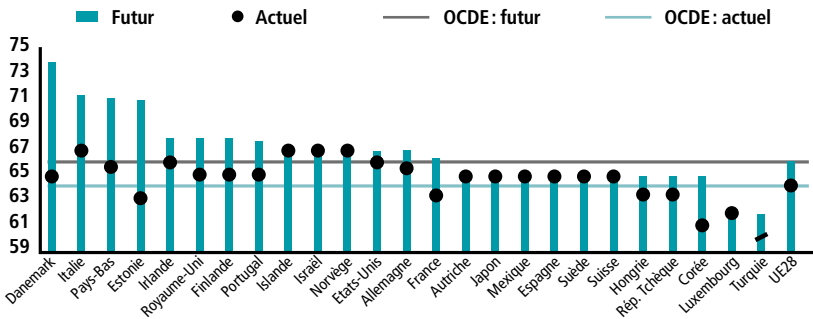
Note: l'âge effectif de la retraite est calculé sur une période de cinq ans (2013-2018). L'âge normal de la retraite se rapporte aux individus qui ont pris leur retraite en 2018, après avoir effectué une carrière complète depuis leur entrée sur le marché du travail à l'âge de 22 ans. Source: estimations de l'OCDE fondées sur les résultats des enquêtes nationales sur la main d'oeuvre et de l'Enquête de l'Union européenne sur les forces de travail, <https://www.oecd.org/els/emp/average-effective-age-of-rtirment.htm>. Âge normal de la retraite: voir chapitre 4.

Source: OCDE (2021 : 180).

au sein des pays de l'OCDE

De nombreux pays de l'OCDE ont tendance à relever l'âge de la retraite. Selon le Panorama des pensions 2021 (figure 7), au cours de ces dernières années, plusieurs pays ont pris des mesures relatives à l'âge de la retraite.

Certains pays ont décidé de reculer l'âge de la retraite (par exemple, le Danemark va le repousser progressivement à 67 ans en 2022 et 68 ans en 2030; aux Pays-Bas, l'âge d'ouverture des droits à une retraite sera porté à 66 ans et 10 mois en 2023 et 67 ans en 2024) en règle générale en utilisant un système par paliers. Plusieurs pays ont indexé l'âge de la retraite sur l'espérance de vie restante lors de la retraite. C'est le cas du Danemark, de l'Estonie, de la Finlande, de la Grèce, de l'Italie, des Pays-Bas et du Portugal. Au Danemark, en Estonie, en Grèce et en Italie, l'âge de la retraite est lié à l'espérance de vie dans un rapport de 1 à 1, ce qui signifie qu'un accroissement de l'espérance de vie d'une année à 65 ans conduit à un recul de l'âge à la retraite d'une année. En Finlande, aux Pays-Bas et au Portugal, l'âge à la retraite est augmenté de 2/3 de la progression de l'espérance de vie à 65 ans. Selon le scénario établi par l'OCDE (figure 6), trois pays seront caractérisés par un âge de la retraite supérieur à 69 ans dans le futur (Danemark, Italie et Estonie) pour un nouveau-né actuel.



Source: OCDE (2021 : 39).

Toutefois, cette figure montre une situation très hétérogène en matière

d'âge de départ à la retraite. En moyenne dans les pays de l'OCDE, l'âge normal (légal) de la retraite passera de 64,2 ans en 2020 à 66,1 ans dans le futur. Dans le même temps, l'espérance de vie à 65 ans augmentera de près de 4,1 ans en moyenne.

En Europe, l'âge normal de la retraite ne restera inférieur à 64 ans qu'en République Tchèque, au Luxembourg et en Slovaquie. Dans ces pays où l'âge de départ à la retraite progresse lentement, il est attendu que les dépenses de retraite augmentent de plus de 5% du PIB entre 2019 et 2070, soit les plus hautes de l'UE.

Dans leur ensemble, les prévisions concernant l'âge de départ à la retraite sont plutôt à la hausse, avec de nombreux pays qui auront un âge de 65 ans ou supérieur. C'est la viabilité des systèmes de retraite qui est en jeu car le vieillissement de la population devient toujours plus prégnant dans les pays de l'OCDE, alors que le nombre d'actifs est insuffisant pour assurer le financement des différents systèmes.

Il est intéressant d'observer cette hétérogénéité de situations quant au relèvement de l'âge à la retraite. Si, selon le *Panorama des pensions*, le rythme des réformes de retraite a baissé depuis 2015 dans de nombreux pays en raison de la réalisation de ces réformes, la question du relèvement de l'âge de départ à la retraite reste une question centrale et parfois impopulaire.

Dans les faits, les travailleurs âgés forment un groupe hétérogène. Dans ce contexte, certains sont capables et ont envie de rester plus longtemps sur le marché du travail, alors que d'autres sont désireux de s'arrêter pour des raisons de santé ou pour s'occuper de leur famille. Selon le *Panorama des pensions*, nombreux sont ceux qui demandent à pouvoir concilier retraite et emploi, d'où l'intérêt de certains pays à introduire des systèmes de retraites flexibles. Si l'augmentation de l'âge de départ à la retraite a certainement contribué à renforcer l'emploi des seniors, le taux d'emploi diminue toutefois avec l'âge. L'allongement de la vie active et les solutions à trouver pour maintenir les seniors en emploi seront ainsi au centre des débats au cours de ces prochaines années. Une meilleure conciliation

entre retraite et emploi en est peut-être la première piste.

Il n'est pas inutile de préciser que ces différentes réformes s'inscrivent dans un contexte général d'augmentation de l'espérance de vie. Si l'on prend l'UE-27, l'espérance de vie à la naissance était de 78,5 ans pour les hommes et de 84 ans pour les femmes (données Eurostat de 2019). En Suisse, à cette même date, l'espérance de vie à la naissance était de 81,9 ans pour les hommes et 85,6 ans pour les femmes, soit les durées de vie parmi les plus élevées de l'ensemble des pays européens sous revue. Il est donc important de regarder ce processus d'augmentation de l'âge à la retraite en parallèle de celui de l'espérance de vie.

3. Discussion politique : projets de nouvelles réformes

3.1 Historique des votations populaires sur la prévoyance vieillesse

Cette dernière partie est dédiée à une meilleure compréhension des enjeux politiques en matière de retraite. En Suisse, les différentes propositions formulées en la matière doivent être acceptées par le peuple et parfois par les cantons également. La démocratie directe, force de la Suisse, est aussi une source de difficultés, dans la mesure où il est nécessaire de réunir des majorités politiques pour faire passer des réformes.

L'histoire de la prévoyance vieillesse en Suisse est caractérisée par bon nombre de révisions ou de tentatives de réformes. Depuis 1948, date de l'introduction de l'AVS, cette assurance a connu dix révisions et des modifications partielles. La prévoyance professionnelle a elle aussi connu certaines adaptations depuis 1985, sous forme directe (LPP) comme indirecte (autres lois).

Si l'on considère l'évolution des votations populaires depuis 1995 (figure 8), toutes les réformes de l'AVS, ainsi que la diminution du taux de conversion LPP, se sont heurtées à un refus, ce qui a fragilisé les deux piliers et mis en péril les futures rentes des Suisses.

La dernière votation en date est celle sur la réforme « Prévoyance vieillesse 2020 » (PV 2020) et l'arrêté fédéral sur le financement additionnel de l'AVS. Les deux objets ont été rejetés lors de la votation populaire du 24 septembre 2017. La réforme PV 2020 a été rejetée par 52,7% de voix et son financement via un relèvement de la TVA par 50,1% de voix (sans compter que la nécessaire majorité des cantons n'a pas été obtenue).

Figure 8. Votations populaires sur la prévoyance vieillesse depuis 1995

Date	Titre	Oui (%)
25.06.1995	10 ^e révision de l'AVS	60,7
27.09.1998	Initiative populaire pour la 10 ^e révision de l'AVS sans relèvement de l'âge de la retraite	41,5
26.11.2000	Initiative populaire pour un assouplissement de l'AVS – contre le relèvement de l'âge de la retraite des femmes	39,5
26.11.2000	Initiative populaire pour une retraite à la carte dès 62 ans, tant pour les femmes que pour les hommes	46,0
02.12.2001	Initiative populaire pour garantir l'AVS – taxer l'énergie et non le travail	22,9
22.09.2002	Initiative populaire pour le versement au fonds AVS des réserves d'or excédentaires de la Banque nationale suisse (Initiative sur l'or)	46,4
22.09.2002	Contre-projet « L'or à l'AVS, aux cantons et à la Fondation »	46,4
16.05.2004	11 ^e révision de l'AVS	32,1
16.05.2004	Financement de l'AVS/AI par le biais d'un relèvement de la TVA	31,4
24.09.2006	Initiative du COSA « Bénéfices de la Banque nationale pour l'AVS »	41,7
30.11.2008	Initiative populaire pour un âge de l'AVS flexible	41,4
07.03.2010	Modification de la LPP (taux de conversion minimal)	27,3
14.06.2015	Initiative populaire « Imposer les successions de plusieurs millions pour financer notre AVS »	29,0
25.09.2016	Initiative populaire « AVSplus »	40,6
24.09.2017	Loi fédérale sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020	47,3
19.05.2019	Loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA)	66,4

3.2 Les raisons du refus populaire de Prévoyance vieillesse 2020

Les raisons du rejet de cet objet sont multiples. L'enquête VOTO relative à la votation fédérale du 24 septembre 2017 évoque en tout premier lieu « le non franc et massif des partisans de l'UDC (84% de non) et, à l'opposé, le soutien trop timide des partisans des partis favorables à la réforme » (VOTO, 2017 : 4). C'est l'interaction de l'ensemble des motifs du non qui a été décisive. Parmi les motifs le plus souvent évoqués, « on compte le supplément mensuel de 70 francs, suivi par le relèvement de l'âge de la retraite des femmes, puis par l'étendue du paquet de mesures (« réforme surchargée »), ainsi que la répartition inéquitable des charges » (VOTO, 2017 : 4). Le non contre le supplément mensuel de 70 francs n'était pas dirigé contre l'augmentation en elle-même, mais plutôt contre le fait qu'il serait refusé aux actuels bénéficiaires de rentes. D'autres ont rejeté le supplément d'une manière générale, arguant qu'il allait à l'encontre du principe de solidarité.

Il est intéressant de relever que la question relative au relèvement de l'âge du départ à la retraite des femmes a divisé l'électorat : « une moitié déclare qu'elle n'acceptera un relèvement de l'âge de référence que lorsque les femmes et les hommes seront égaux dans tous les domaines. L'autre, en revanche, soutient sans condition l'harmonisation de l'âge de la retraite » (VOTO, 2017 : 4). Parmi les votes en faveur de ce relèvement, les électeurs et électrices sont disposés à passer outre cette exigence lorsque des mesures compensatoires sont envisagées. Les résultats régionaux montrent que la fronde était surtout du côté de la Suisse romande où les syndicats ont joué un rôle important.

Enfin, près d'un partisan sur dix a été intimidé par l'étendue du paquet de mesures et le mélange entre les deux régimes de prévoyance.

Finalement, la difficulté supplémentaire consistait en ce que la réforme PV 2020 allait de pair avec le relèvement de la TVA. L'un ne pouvait pas aller sans l'autre. L'article sur le relèvement de la TVA impliquait en outre une modification constitutionnelle, c'est-à-dire nécessitait un double oui (peuple et cantons), ce qui ajoutait un obstacle supplémentaire.

Il est aussi intéressant de relever brièvement les raisons qui ont favorisé PV 2020. La principale était le véritable besoin de réforme puisqu'aucune n'a passé le cap depuis plus de 20 ans, et qu'il est nécessaire de tenir compte de l'évolution démographique. Certaines personnes ont aussi plaidé qu'il fallait « assurer la prévoyance vieillesse pour l'avenir et les générations futures ». D'autres ont été convaincues par l'urgence d'agir. Enfin, la notion de compromis a aussi fait mouche.

Il est donc important que la nouvelle réforme structurelle de la prévoyance vieillesse tienne compte des éléments précités afin d'éviter un nouvel écueil dans les urnes. Dans tous les cas, la nouvelle réforme (voir partie 4.3) ne prévoit plus de mélanger les deux piliers. En revanche, la question de l'augmentation d'une année de l'âge de départ à la retraite des femmes fait partie intégrante de cette réforme. Des mesures compensatoires sont néanmoins prévues.

3.3 La réforme de stabilisation de l'AVS (AVS 21)

La réforme, appelé AVS 21⁹, a pour objectif de répondre non seulement à la dégradation du financement de l'AVS, mais aussi à l'évolution démographique (allongement de l'espérance de vie). Cette réforme de l'AVS répond aux enjeux suivants :

- Garantir les rentes de l'AVS ;
- Maintenir les rentes à leur niveau actuel ;
- Stabiliser la situation financière de l'AVS ;
- Flexibiliser l'âge à la retraite ;
- Créer des incitations pour prolonger la durée de l'activité professionnelle avec des avantages en contrepartie.

⁹ Pour plus de détail sur le projet AVS21 : www.bsv.admin.ch/bsv/fr/home/assurances-sociales/ahw/reformes-et-revisions/ahv-21.html

Cette réforme de l'AVS instaurera un âge harmonisé de 65 ans pour les hommes et les femmes, tant dans l'AVS que dans la prévoyance professionnelle obligatoire. L'âge de retraite des femmes sera relevé progressivement de 64 ans à 65 ans (3 mois chaque année et en 4 étapes). Des mesures de compensation sont prévues pour atténuer cette augmentation de l'âge de référence pour les femmes. Elles concernent une génération de femmes de 9 ans (1961-1969). Ces suppléments dépendent du revenu et de l'année de naissance et est versé à vie. Ce supplément est de 160 francs par mois au maximum. Il n'est pas soumis au plafonnement des rentes pour les femmes mariées et est versé même si la rente maximale est dépassée. Les suppléments ne sont pas pris en compte dans le calcul des prestations complémentaires.

La réforme souhaite également flexibiliser davantage l'âge de la retraite en donnant la possibilité aux personnes concernées de prendre leur retraite entre 63 ans et 70 ans. Les femmes de la génération transitoire pourront toutefois prendre leur retraite anticipée au maximum trois ans avant l'âge de référence, soit 62 ans. Il sera possible d'anticiper ou d'ajourner une partie de la rente.

La poursuite de l'activité lucrative au-delà de 65 ans constitue également un facteur d'amélioration de la rente. Ces années seraient prises en compte dans le calcul de la rente (jusqu'à la rente complète) et elles permettront de combler des lacunes de cotisations. Les personnes exerçant une activité lucrative après la retraite auront aussi la possibilité de renoncer à la franchise de cotisation de 1'400 francs par mois ou de 16'800 francs par année.

Pour que le niveau du fonds AVS ne se détériore pas trop rapidement, un financement additionnel est nécessaire. Malgré le financement additionnel de 2 milliards de francs par an octroyé dans le cadre de la Réforme fiscale et financement de l'AVS (RFFA) depuis 2020, la lacune de financement reste élevée. AVS 21 prévoit ainsi un relèvement de la TVA de 0,4 point pour assurer le financement de l'AVS dès l'entrée en vigueur de la réforme. Cette mesure apportera environ 1,4 milliard de francs par an à l'AVS.

Globalement, l'enjeu principal est de réformer rapidement l'AVS afin de répondre à l'évolution de la démographie. Il est nécessaire de stabiliser l'AVS,

de garantir le versement des rentes et de maintenir l'équilibre des finances de l'AVS pour les prochaines générations. C'est le pacte entre les différentes générations qui est en jeu.

Position de la FER Genève:

La FER Genève soutient la réforme AVS 21 puisqu'il y a urgence à stabiliser l'AVS et à garantir le versement des rentes aux retraités. Des efforts de toutes et de tous sont nécessaires pour maintenir à flot l'AVS. Cette réforme est pragmatique et est soutenue par une majorité parlementaire. Si aucune réforme n'est mise en œuvre, le risque est grand que l'AVS subisse des changements en profondeur, aux dépens des générations plus jeunes, avec des prestations de retraites plus faibles. La FER Genève soutient également la progression du taux de TVA qui donnera du financement additionnel à l'AVS. Les effets cumulés des trois mesures (relèvement de l'âge de la retraite des femmes, mesures de compensation et augmentation de la TVS) apporteront 17,3 milliards de francs à l'AVS entre 2024 et 2032.

3.4 Le système de la LPP doit aussi être réformé

Avec l'allongement de l'espérance de vie, tant le 1^{er} pilier que le 2^e pilier sont impactés puisqu'un départ à la retraite nécessite une durée de cotisations suffisante. Les capitaux accumulés doivent par conséquent être abondants pour financer les prestations de retraite. Le système de prévoyance professionnelle devra donc être réformé pour répondre aux défis suivants: avec l'augmentation de l'espérance de vie, les prestations LPP doivent être versées sur une durée plus longue; les faibles taux d'intérêt ont un impact sur les produits du capital de vieillesse et entraînent des déséquilibres entre les promesses de prestations et leur financement à long terme. Ces deux défis rendent nécessaire une adaptation du taux de conversion minimal, celui-ci servant à calculer le montant de la rente de la prévoyance professionnelle.

Suite à l'échec de la réforme PV 2020, le Conseil fédéral a décidé de présenter un nouveau projet de réforme LPP séparant clairement les 1^{er} et 2^e piliers. Concernant la réforme de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP), il a tout d'abord invité, en avril 2018, les partenaires sociaux à élaborer une proposition commune. En juillet 2019, ces derniers (Union patronale suisse, Union syndicale suisse, Travail.Suisse) ont soumis une proposition de modernisation de la prévoyance professionnelle au Conseil fédéral. Celui-ci a repris quasi intégralement le projet pour le soumettre à consultation. Elle s'est terminée le 29 mai 2020 (prorogation à la suite du coronavirus). Le Conseil fédéral a transmis son message au Parlement le 25 novembre 2020. Depuis lors, le projet est passé entre les mains du Conseil national et du Conseil des Etats où il a subi des modifications importantes.

Dans les grandes lignes, les éléments principaux de cette proposition, telle qu'issue en fin d'année 2021 du Conseil national, sont la baisse du taux de conversion de 6,8% à 6% , la baisse de la déduction de coordination, une adaptation des bonifications de vieillesse et une compensation ciblée pour la génération de transition (15 cohortes).

Il est à relever que l'abaissement du taux de conversion minimal LPP obligatoire devient une urgence pour de nombreuses caisses de pension en raison de l'augmentation de l'espérance de vie et des faibles taux d'intérêt. D'ici à 2040, la tranche des 0-19 ans progressera de 14%, alors que celle des 65 ans et plus augmentera de plus de 73%. Le taux de conversion doit ainsi être adapté à l'évolution économique et démographique.

Il s'agit ainsi de mettre en œuvre une révision de la prévoyance professionnelle qui garantisse le versement des prestations dans un contexte de longévité accrue. En d'autres termes, le niveau des prestations doit être maintenu, malgré l'abaissement du taux de conversion minimal.

Le projet du Conseil national prévoit des mesures de compensation afin de garantir le maintien du niveau des prestations obligatoires LPP. Il envisage, d'une part, une diminution de la déduction de coordination à 12'548 francs et une adaptation des taux de bonification vieillesse: les taux prévus sont de 9% pour la tranche d'âge entre 20 et 44 ans et de 14% à partir de 45 ans. Ce nouvel

échelonnement fait disparaître un désavantage lié à l'âge pour les personnes de 55 ans et plus par rapport aux personnes de 45 à 54 ans. Ces deux mesures ne suffisent pas à compenser la baisse du taux de conversion. Ainsi, le projet a rajouté l'idée d'une compensation ciblée sur une génération transitoire de 15 cohortes. Contrairement au projet initial du Conseil fédéral, tous les rentiers ne toucheraient pas un supplément de rente (35% à 40% des rentiers en bénéficieraient). Le modèle proposé par le Conseil national tiendrait également compte des prestations surobligatoires de la caisse de pension.

Contrairement au modèle du Conseil fédéral et du Conseil national, la proposition du Conseil des Etats souhaite fixer une déduction de coordination qui soit de 15% du salaire AVS et un seuil d'accès à 17'208 francs. Par ailleurs, il propose qu'un supplément de rente soit versé aux 20 premières cohortes d'assurés concernées par la baisse du taux de conversion selon leur niveau de salaire et que le financement soit basé sur le prélèvement de cotisations fixés en pourcentage des prestations de libre passage des IP.

La majorité du Conseil des Etats a d'abord estimé que le modèle du Conseil national n'était pas assez généreux pour permettre à la réforme de la LPP de réunir une majorité en votation populaire. Ce dernier modèle prévoit que 70% des assurés de la génération transitoire recevront l'intégralité du supplément et 18% auront un supplément réduit. Sauf que les débats ont montré que cette proposition ne trouverait pas de majorité en plénum au final car son coût trop élevé a été reproché par des sénateurs. Le Conseil des Etats a décidé finalement de renvoyer le projet en commission pour des analyses complémentaires. En effet, le sénateur Josef Dittli (PLR/UR) a proposé un nouveau modèle au dernier moment et il est nécessaire que la commission puisse l'étudier également.

Position de la FER Genève:

Dans ce contexte, la FER Genève relève tout d'abord que l'abaissement du taux de conversion minimal LPP de 6,8% à 6,0% est nécessaire afin de l'adapter à l'évolution de l'espérance de vie et d'atténuer les effets de redistribution entre les actifs et les retraités.

Cet abaissement indispensable du taux de conversion est également largement reconnu par le Conseil fédéral, les parlementaires du Conseil national et de la CSSS-E. En revanche, tous les autres points (seuil d'accès, début de l'épargne, niveau de la déduction de coordination, mesures compensatoires, financement, etc.) font l'objet de divergences aux Chambres fédérales.

Les mesures de soutien pour les cohortes de la génération transitoire sont le point central de cette réforme. La FER Genève prend note que tant le Conseil national que la CSSS-E souhaitent une limitation du cercle des bénéficiaires et une limitation du supplément de la rente de vieillesse dans le temps. La FER Genève estime que le modèle compensatoire du Conseil national est trop limitatif (seulement 35-40% des assurés de la génération transitoire seraient concernés) et que celui de la CSSS-E, un peu plus généreux, présente néanmoins certains effets indésirables (par exemple l'octroi d'un supplément de rente en fonction de limites salariales ou le financement des mesures par les institutions de prévoyance en pourcentage des capitaux d'épargne).

*Au-delà de ces questions purement techniques sur les mesures compensatoires, la FER Genève souligne la nécessité de parvenir à une réforme de la prévoyance professionnelle qui soit non seulement soutenable pour l'économie, mais qui puisse surtout passer le cap de la votation. En l'état, **la FER Genève est d'avis que la solution proposée par le Conseil fédéral est toujours la plus pragmatique et celle à même de réunir une majorité en sa faveur.***

4. Conclusion

4.1 Bilan général

En Suisse, comme dans de nombreux autres pays, le vieillissement de la population fait peser une réelle menace sur les systèmes de retraite.

L'introduction du Livre Blanc européen est on ne peut plus précis à ce sujet (Commission européenne; 2012: 2): « Le vieillissement de la population fait peser une menace importante sur les systèmes de retraite de tous les Etats membres. A moins que les femmes et les hommes, qui vivent plus longtemps, travaillent également plus longtemps et épargnent davantage pour leur retraite, l'adéquation des pensions ne pourra plus être garantie, car l'accroissement des dépenses que cela impliquerait serait intenable ».

La Suisse, comme de nombreux autres pays de l'OCDE ou de l'UE, est caractérisée par le processus de vieillissement démographique. Avec l'allongement de l'espérance de vie et le passage à la retraite des générations dites du baby-boom, l'équilibre financier des systèmes de retraite devient toujours plus difficile. Ce dossier a mis en évidence que sans réforme du 1^{er} pilier (AVS), les comptes de cette assurance seront sévèrement affectés. La nécessité est donc d'agir vite afin d'assurer le versement des rentes à long terme. La Suisse a besoin d'une véritable réforme structurelle et ne pourra se contenter de « mesures tampons ».

Dans ce contexte, la question de l'âge au départ à la retraite joue un rôle majeur, en particulier avec l'allongement de la durée de vie. Même s'il n'est pas possible de reculer l'âge à la retraite pour tous les travailleurs, en raison de la pénibilité liée à certains métiers, la tendance actuelle est l'introduction de systèmes flexibles dans lesquels les personnes peuvent choisir soit de partir en retraite anticipée avec des décotes, soit de retarder leur départ en bénéficiant de surcotes qui peuvent se révéler intéressantes. En Suisse, un tel système existe déjà, aussi bien dans l'AVS que dans la prévoyance professionnelle.

Au vu de ces systèmes de retraite flexibles, la littérature parle d'âge légal au départ à la retraite et d'âge effectif. Dans les pays de l'OCDE, l'âge effectif moyen de cessation de l'activité professionnelle est en majorité plus bas que l'âge légal parmi les femmes et les hommes. Des écarts ont été observés entre l'âge effectif moyen et l'âge légal de la retraite, aussi bien dans des pays où l'âge légal de la retraite est élevé que dans des pays où il est bas. La tendance actuelle est plutôt de repousser l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite. Dans leur ensemble, les prévisions concernant l'âge de départ à la retraite sont à la hausse, avec de nombreux pays qui ont un âge proche de 65 ans ou supérieur.

La dernière partie du texte a porté sur les principaux enjeux politiques en matière de réforme des retraites. Depuis la dixième révision de l'AVS, les réformes (package global) ont toutes échoué en votation. La dernière en date, Prévoyance vieillesse 2020, n'a pas passé le cap des urnes en raison de fronts politiques trop divergents et d'une méfiance de la population envers un paquet a priori trop fourni, mélangeant 1^{er} et 2^e piliers. Après analyse des raisons de ce refus populaire, le Conseil fédéral a donc remis l'ouvrage sur le métier en séparant les deux piliers.

La réforme, appelée AVS 21, a pour but de répondre non seulement à la fragilisation du financement de l'AVS, mais aussi à l'évolution de l'espérance de vie sur le long terme. Quant au 2^e pilier, une proposition de réforme (LPP 21) a été posée sur la table par le Conseil fédéral et modifiée par le Conseil national. Pour faire face à l'évolution de la démographie et aux faibles taux d'intérêt, la principale proposition est de baisser rapidement le taux de conversion LPP obligatoire à 6% au lieu de 6,8% actuellement. Ce point n'est contesté ni par le Conseil fédéral, ni par le Conseil national.

En revanche, le modèle de compensation fait l'objet d'âpres discussions. La nécessité de réforme des deux piliers est indispensable afin d'assurer la pérennité de ces systèmes d'assurance sur le long terme et de garantir le versement des prestations aux générations futures.

4.2 Position de la Fédération des Entreprises Romandes Genève (FER Genève)

Le vieillissement démographique attendu au cours de la prochaine décennie mettra sous pression les régimes de pension en Suisse, principalement le 1^{er} pilier (AVS) qui est financé selon un système par répartition. Dans ce contexte, la Suisse sera obligée de prendre des décisions potentiellement difficiles pour garantir le financement à long terme de son régime de base, en augmentant notamment l'âge légal de départ à la retraite. La FER Genève est cependant opposée à toutes les solutions qui envisageraient des augmentations importantes de cotisations pour financer les prestations AVS.

La société actuelle est caractérisée par une espérance de vie plus longue que pour les anciennes générations et avec un meilleur état de santé des seniors. La FER Genève estime que la durée de travail va inévitablement s'allonger au cours de ces prochaines années et que les travailleurs âgés seront de facto de plus en plus nombreux à rester actifs dans les entreprises. Elle ne voit donc pas d'inconvénient à ce que l'âge de la retraite augmente, comme c'est déjà le cas dans de nombreux pays de l'OCDE.

Cette progression de l'âge de départ à la retraite devra toutefois être couplée avec des mécanismes d'incitation plus importants que ceux qui existent aujourd'hui dans les entreprises afin que les seniors puissent demeurer en emploi. En ce sens, l'évolution démographique et sociale au cours de ces prochaines années représentera un nouveau défi pour la politique du personnel des entreprises, par exemple pour ce qui concerne la gestion des carrières après 60 ans et la formation continue à un stade avancé de la vie active.

Les mesures proposées pour les seniors devront également varier en fonction de la taille de l'entreprise et de la branche concernée. A cet égard, la FER Genève préconise des solutions négociées au cas par cas plutôt qu'une solution globale qui pourrait être insatisfaisante parce qu'elle ne prendrait pas suffisamment en compte la diversité des secteurs et des régions.

Par rapport à la réforme AVS 21, la FER Genève la soutient car il y a urgence à stabiliser cette assurance et de maintenir le niveau de versement des

prestations de retraite. Quant au 2^e pilier, une réforme est également urgente afin de pouvoir garantir le versement des prestations aux assurés en tenant compte de la réalité du terrain, à savoir l'augmentation de l'espérance de vie et les faibles taux d'intérêt qui ont un impact sur les produits du capital de vieillesse. Dans ce contexte, il est primordial d'abaisser le taux de conversion LPP obligatoire à 6% au lieu de 6,8% actuellement. En conclusion, la FER Genève soutient pour le moment la proposition de réforme du Conseil fédéral, une solution pragmatique, moderne et capable de répondre à l'urgence de la situation.

5. Références bibliographiques

Ap Roberts, L. (2007), « Les logiques des systèmes de retraite en Europe », *Retraite et société*, no. 50, pp. 9-33.

Avenir Suisse (2020), « Les assurances sociales à l'épreuve du coronavirus », analyse, Zurich, mai, 29 pages.

Bonoli, G. (2011), « La réforme des systèmes de retraite en Europe », *La Vie économique*, volume 84, no. 1/2, pp. 4-7.

Centre d'information AVS/AI (2021), *La sécurité sociale en Suisse*, janvier, 83 pages.

Commission européenne (2012), *Livre Blanc – Une stratégie pour des retraites adéquates, sûres et viables*, Bruxelles, 44 pages.

OCDE (2019), *Panorama des pensions 2019. Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Editions OCDE, Paris, 228 pages.

OFAS (2019), *Statistique de l'AVS 2020*, mai, 8 pages.

OFAS (2021a), *Montants valables à partir du 1^{er} janvier 2022*, Fiche d'information, 1^{er} novembre, 2 pages.

OFAS (2021b), *Politique sociale – Compte global des assurances sociales 2019*, Sécurité sociale, no.3, 9 pages.

OFAS (2022)

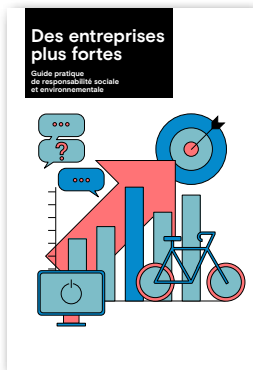
Les finances de l'AVS avec et sans AVS 21, 10 pages.

OFAS (2022)

Perspectives financières de l'AVS, janvier, 4 pages.

VOTO (2017)

Enquête VOTO relative à la votation populaire fédérale du 24 septembre 2017 – Aarau, Lausanne et Lucerne, novembre, 46 pages.



Extrait des collections de la FER Genève :

Guide pratique des assurances sociales

Des entreprises plus fortes

Les différentes formes de travail

L'évolution démographique place les assurances sociales face à de grands défis. L'allongement de l'espérance de vie et la baisse de la fécondité au sein des pays de l'Union européenne (UE) accélèrent le processus de vieillissement démographique. Les années à venir s'annoncent difficiles pour la viabilité financière de nombreuses caisses de retraite. Afin de garantir la viabilité des caisses de pension sur le long terme, la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) envisagent d'augmenter l'âge de départ à la retraite.

Ce dossier présente le fonctionnement du système de retraite en Suisse, en s'intéressant aux 1^{er} et 2^e piliers. Il aborde la question de l'âge de départ à la retraite, s'agissant d'une variable essentielle de la gestion des systèmes de retraite. Il traite enfin les projets de réforme de l'âge de la retraite parmi les pays de l'OCDE, aborde les raisons du refus populaire de la réforme « Prévoyance vieillesse 2020 » et présente la réforme AVS 21 ainsi que le projet sur la prévoyance professionnelle. Etant donné leurs importants besoins en financement, tant l'AVS que la prévoyance professionnelle doivent engager rapidement des réformes structurelles afin d'être en mesure de payer les prestations et de maintenir le niveau des rentes.

Tarif version imprimée CHF 22.–
ISBN 978-2-940087-51-8

www.fer-ge.ch

98, rue de Saint-Jean
Case postale 5278 – 1211 Genève 11
T 058 715 31 11 – F 058 715 32 13
fer-ge@fer-ge.ch