

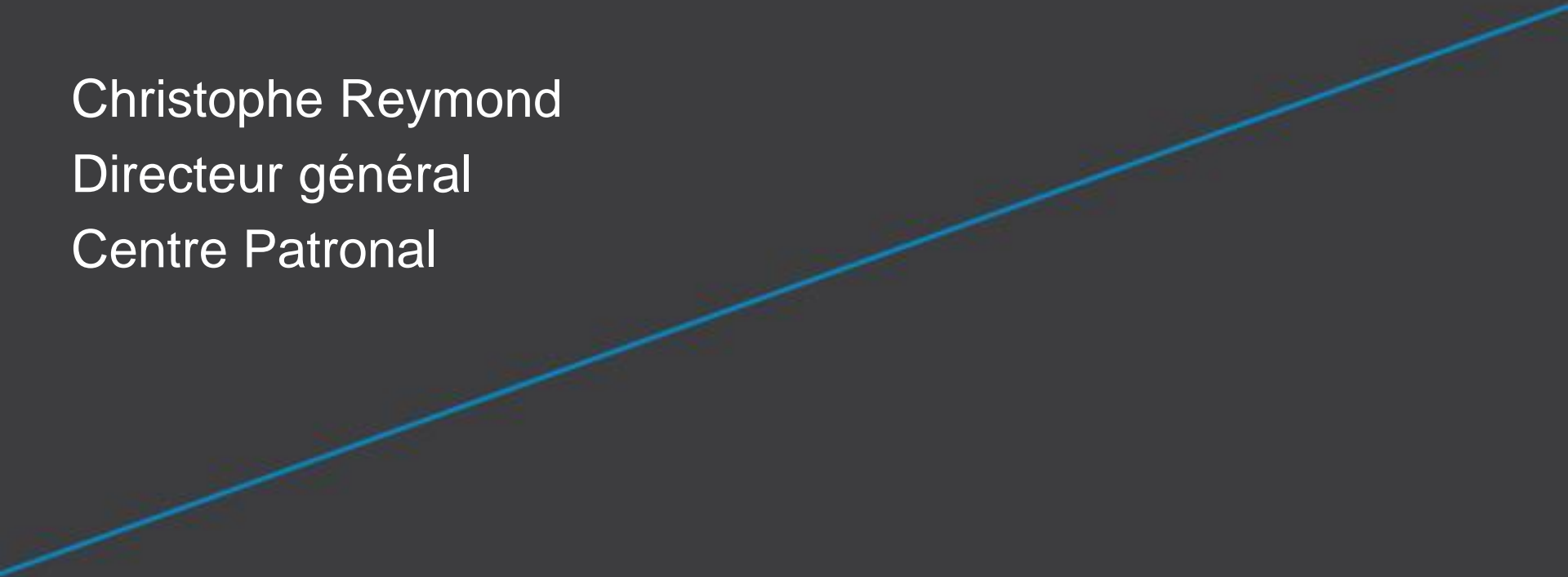
Conférence de presse

Pour une réforme de la prévoyance- vieillesse durable, moderne et sociale

Berne, 30.09.2020, Hôtel Kreuz

Prévoyance-vieillesse & Centre Patronal: Notre expertise, nos constats Une approche nouvelle de problèmes connus

Christophe Reymond
Directeur général
Centre Patronal





Le Centre Patronal :

- Une association indépendante au service de l'économie privée
- Siège à Paudex (VD), succursale à Berne
- 300 collaborateurs, 37'000 entreprises affiliées (sociétés et indépendants)
- La gestion de 140 secrétariats d'associations professionnelles et de 7 CCT avec force obligatoire
- Une organisation active dans les institutions sociales (gestion d'une caisse AVS interprofessionnelle, de 11 caisses d'allocations familiales et de 5 institutions de prévoyance)



Une proposition originale en matière de prévoyance-vieillesse qui :

- Présente une vision d'ensemble des 1er et 2ème piliers
- Poursuit un objectif d'assainissement structurel et à long terme
- Fait contribuer chacun à la consolidation du système
- Ambitionne de contourner les traditionnelles oppositions

Le modèle de prévoyance-vieillesse du Centre Patronal

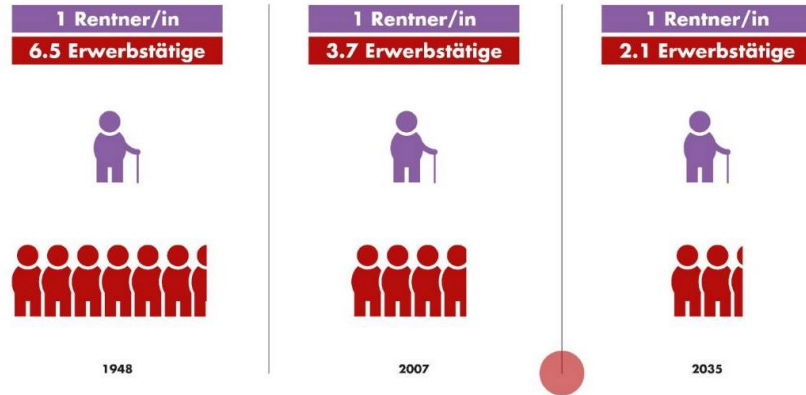
Martin Kuonen

Directeur

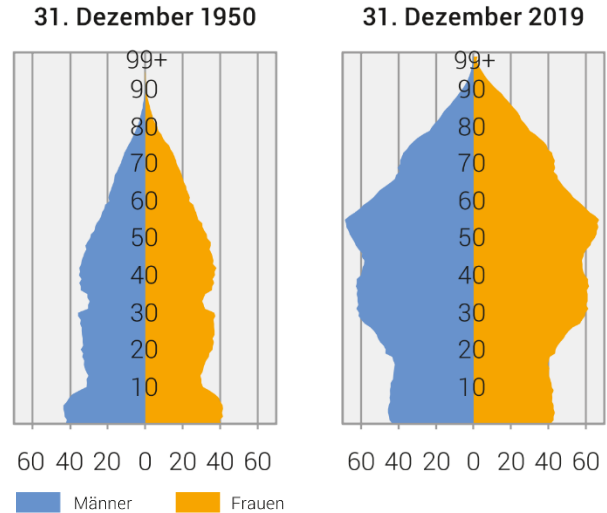
Centre Patronal Bern

Les défis à relever

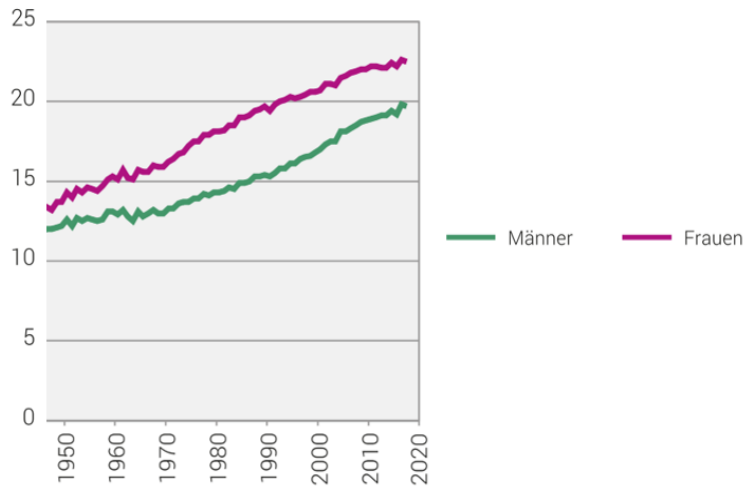
Rapport rentiers / actifs



Renversement de la pyramide des âges



Augmentation de la durée de vie



Rendements à 10ans obligations Conf.



Propositions AVS

I. Un changement de paradigme

la notion d'âge de la retraite ou d'âge de référence est remplacée par celle d'années de cotisation (durée de vie professionnelle)

- obligation de cotiser dès l'âge de 18 ans
- rente complète de vieillesse à partir de 44 années de cotisation
- entre 18 et 21 ans, pas de prise en compte des années pour fixer le départ à la retraite si le salaire n'atteint pas au moins 120% de la rente simple maximale AVS
- flexibilité, possibilité de prendre sa retraite après 40 ans de cotisation au plus tôt et après 48 ans au plus tard
- pour les femmes, la durée nécessaire de 44 années de cotisation est relevée de manière progressive, à raison de 3 mois par an, sur 4 ans

II. Un mécanisme de stabilisation financière

un financement durable nécessite une combinaison d'années de cotisation / hausse de la TVA / hausse des cotisations salariales

- les mesures entrent en vigueur automatiquement et de manière coordonnée
- elles sont liées les unes aux autres comme suit:
 - pour $\frac{1}{4}$: années supplémentaires de cotisation
dès 2027: 1 mois supplémentaire
résultat: en 2045, une vie professionnelle de 45 ans et 7 mois
 - pour $\frac{1}{2}$: hausse de la TVA
2023: + 0.7%
2029: + 0.6%
2035: + 0.6%
 - pour $\frac{1}{4}$: hausse des cotisations salariales (paritaires)
2027: + 0.25%
2029: + 0.25%
2043: + 0.25%

Propositions LPP

Abaissement du taux de conversion minimal

- sur 8 ans, à raison de 0.1% par an
- 6% au lieu de 6,8%

Suppression de la déduction de coordination

- le montant de CHF 24'885 n'est plus déduit du salaire
- amélioration situation temps partiel / cumul activités professionnelles
- augmentation de l'avoir de vieillesse

Le seuil d'accès actuellement en vigueur est maintenu

- seuil maintenu à partir d'un salaire de CHF 21'330
- éviter une trop forte augmentation des charges entreprises / assurés



Nouvel échelonnement taux de cotisation (bonifications vieillesse)

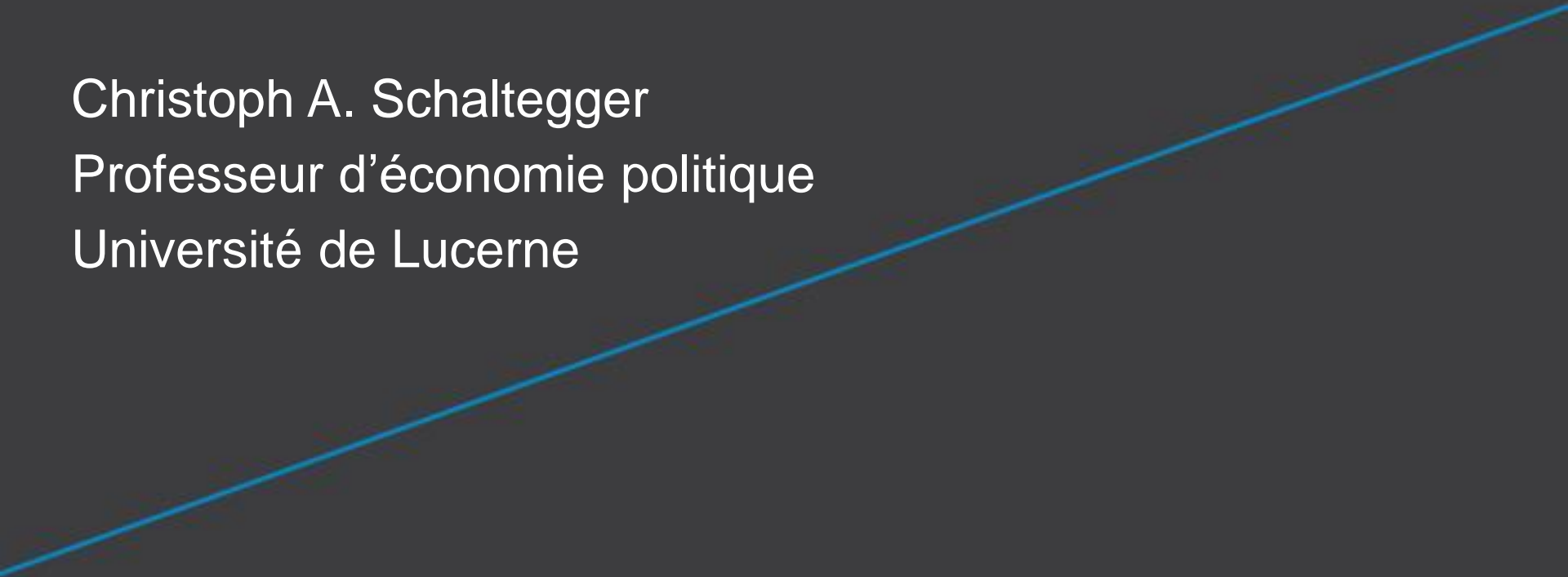
- ne pas pénaliser l'embauche des seniors
- favoriser la prévoyance des jeunes
- mesures de compensation pour la génération de transition pendant 45 ans, à charge de l'institution de prévoyance

Indépendants soumis à la prévoyance professionnelle obligatoire

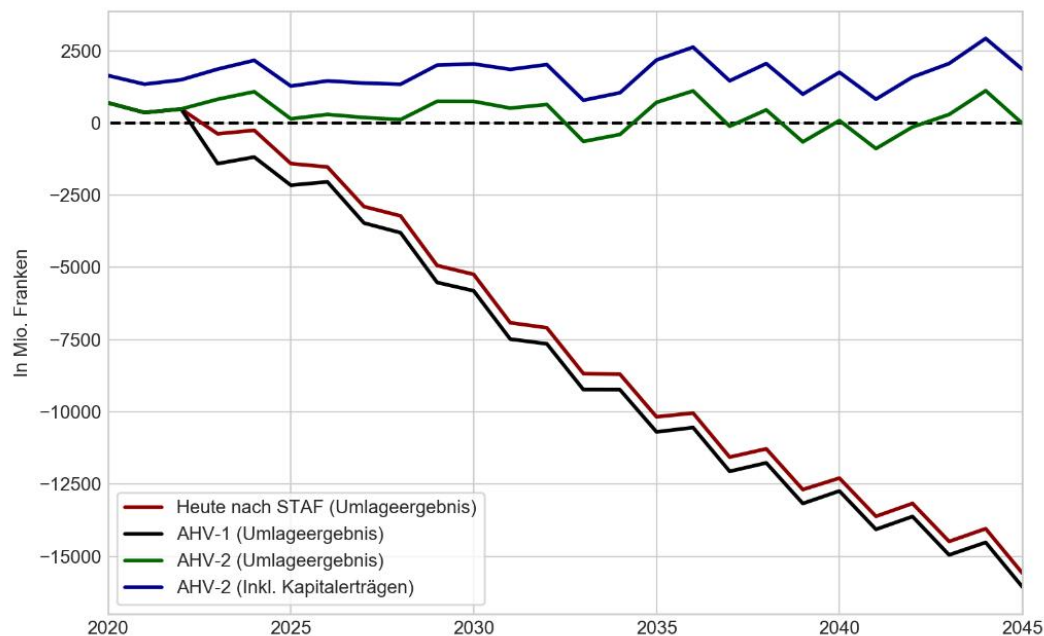
- éviter d'éventuels transferts de charges vers d'autres régimes sociaux
- assurer une bonne protection sociale des indépendants

Réforme de la prévoyance-vieillesse : Impact du modèle proposé par le Centre Patronal

Christoph A. Schaltegger
Professeur d'économie politique
Université de Lucerne

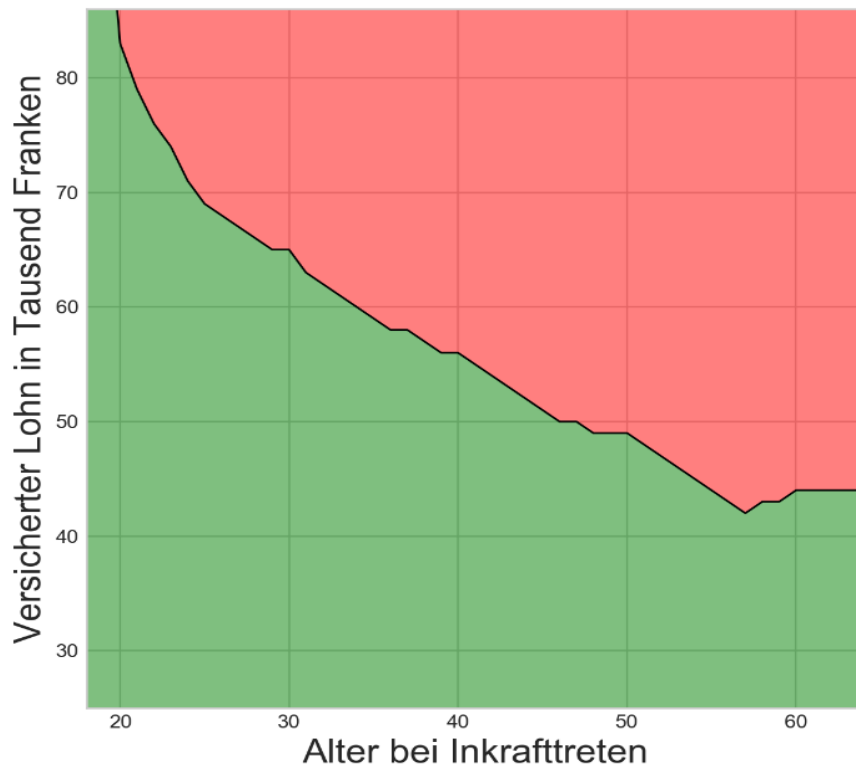


Die AHV: Lebensarbeitszeitmodell



- 1 Verschlechterung des Umlageergebnisses durch reinen Systemwechsel (da frühe Beitragsjahre)
- 2 Positives Umlageergebnis bis 2045 dank Zusatzfinanzierung + Erhöhung der Beitragsdauer
- 3 Branchenlösungen für frühe Beitragsjahre sind möglich und vergleichsweise günstig

Das BVG: Reduktion der Umverteilung



- 1 Die systemfremde Umverteilung wird durch den tieferen Umwandlungssatz reduziert
- 2 Teilzeitarbeitende und tiefe Einkommen profitieren
- 3 Die Altersdiskriminierung wird stark minimiert
- 4 Die lfr. Kosten und die Kosten für die Übergangsgeneration sind dadurch aber relativ hoch (~2,1 Mrd. resp. ~ 650 Mio. pro Jahr)

Réforme de la prévoyance-vieillesse, questions financières et modes de vie : La perception des citoyens

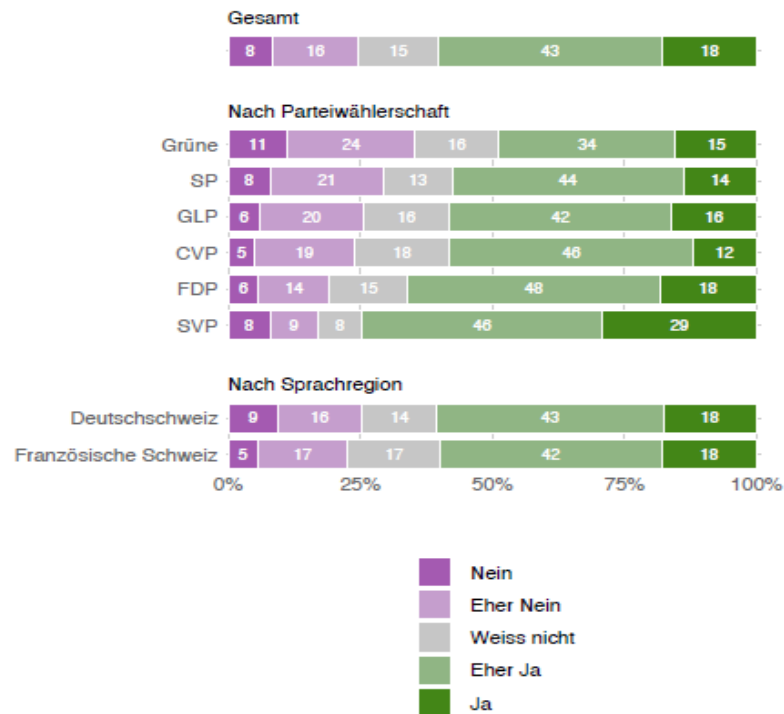
Michael Hermann

Directeur

Institut sotomo

Perception des citoyens (1)

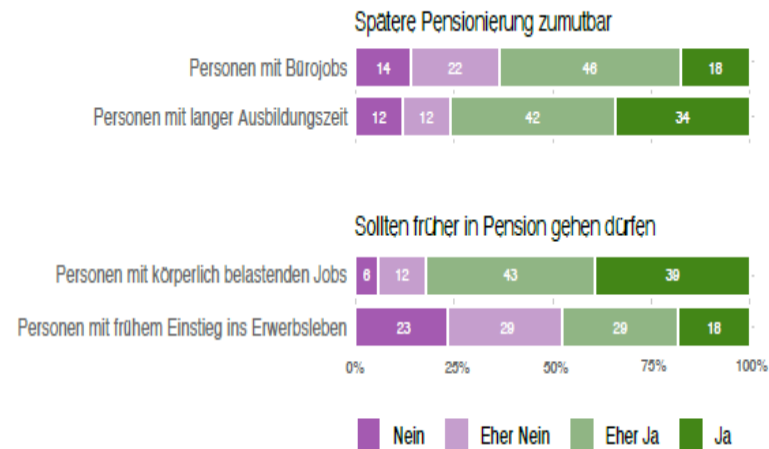
Abbildung 9: Fiktiver Stimmenscheid



«Was denken Sie: Wie würden Sie stimmen, wenn es zu einer Volksabstimmung über die Einführung eines entsprechenden Lebensarbeitsmodell kommt?» - Parteiwählerschaft

Perception des citoyens (2)

Abbildung 6: Länger arbeiten als bis zum heutigen Rentenalter bzw. früher in Pension – Personengruppen



«Welchen Personengruppen kann am ehesten zugemutet werden, länger als bis zum heutigen Rentenalter zu arbeiten?» / «Ganz grundsätzlich: welche Faktoren sollten Ihrer Meinung nach einen Einfluss darauf haben, in welchem Alter jemand pensioniert wird bzw. in Rente gehen kann?»

Merci de votre attention



Questions

