Etudes & Enquêtes | n°45

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

Le modèle du Centre Patronal

Centre Patronal

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

Le modèle du Centre Patronal

Etudes & Enquêtes

N° 45, septembre 2020
Publication du Centre Patronal

Rédacteur responsable
S. Paschoud

Impression
ICM Imprimerie Carrara, Morges

ISBN 978-2-940089-28-4 / ISSN 1022-1395

© Toute reproduction, totale ou partielle, est interdite sans autorisation préalable de l'éditeur.

Route du Lac 2
1094 Paudex
Case Postale 1215
1001 Lausanne
T +41 (0)58 796 33 00
F +41 (0)58 796 33 11

info@centrepatronal.ch
www.centrepatronal.ch

Ont collaboré à la réalisation de cette étude

Yvan Béguelin,
gérant de la caisse AVS de la Fédération patronale vaudoise

Jean-Hugues Busslinger,
directeur du département de politique générale du Centre Patronal

Sébastien Cottreau,
actuaire ASA, gérant des institutions de prévoyance au Centre Patronal

Martin Kuonen,
avocat-notaire, directeur du Centre Patronal Berne

Alain Maillard,
responsable du thème politique sociale au Centre Patronal

Luc Oesch,
expert-comptable diplômé, directeur des finances du Centre Patronal

Christophe Reymond,
directeur général du Centre Patronal

Page

Avant-propos
Prévoyance: des problèmes connus, une approche nouvelle 7

Prévoyance-vieillesse: le modèle du Centre Patronal 13
1. Contexte et genèse 14
L'AVS 14
Le deuxième pilier 16
Des dossiers en souffrance 17
2. L'AVS 19
Les idées-forces du modèle du Centre Patronal 19
La nécessité de mettre en place un mécanisme de stabilisation 20
Considérations finales 22
3. La prévoyance professionnelle 23
Les éléments-clés du modèle du Centre Patronal 23
4. Synthèse et conclusion 28

Annexe
Le modèle du Centre Patronal: extraits du sondage sur la perception de la population votante 29

Avant-propos

Prévoyance: des problèmes connus, une approche nouvelle

Christophe Reymond

Sur le plan technique, les problèmes de financement du système suisse de prévoyance-vieillesse ainsi que les réponses qu'il est possible de leur apporter s'analysent assez simplement. Le « problème » fondamental est identifié de longue date et tient à ceci que nous sommes de plus en plus nombreux et vivons plus longtemps. Pourtant, que ce soit dans le régime de répartition de l'AVS ou dans celui de la capitalisation du deuxième pilier, employeurs, employés et indépendants payent et épargnent pour la retraite sur la même durée, parfois même moins longtemps (en raison des retraites anticipées et des entrées tardives sur le marché du travail).

L'AVS dépense déjà aujourd'hui plus qu'elle ne reçoit. Ce n'est pas très surprenant : à son introduction, en 1948, on comptait six actifs pour un retraité. Aujourd'hui, la proportion est de trois actifs pour un retraité ; en 2042, elle sera de deux actifs pour un retraité. Le système actuel, s'il n'est pas modifié, annonce une accumulation de déficits colossaux.

Dans le deuxième pilier, l'augmentation de la longévité implique un financement accru qui ne peut que résulter du rendement des capitaux de la caisse. L'avoir-vieillesse accumulé par l'assuré (sans rendement) couvre de moins en moins la durée durant laquelle il faut lui servir une rente au vu des taux de conversion pratiqués. C'est pour ce motif que surviennent les fameux subventionnements croisés par lesquels les actifs financent par milliards chaque année les promesses de rente « trop élevées » de la génération des retraités.

Le choix de la diversité

La Suisse se fait un point d'honneur d'appliquer ce principe fondamental que les institutions sociales doivent être financées. Or, pour assainir notre système de prévoyance-vieillesse et les institutions qui le composent, il n'y a que deux possibilités : faire entrer plus d'argent dans les caisses ou en faire sortir moins.

En faire sortir moins revient à diminuer les prestations : soit on baisse les rentes, soit on augmente l'âge de la retraite. Faire entrer plus d'argent peut aussi se réaliser de deux façons : soit on augmente les cotisations salariales, soit on procède à une plus grande fiscalisation du système. On n'oublie évidemment pas les attentes à l'égard des marchés financiers; celles-ci demeurent, même s'il ne serait pas responsable de penser redresser le système par les seuls bienfaits du «troisième cotisant».

Techniquement, les différents leviers peuvent être actionnés de toutes les manières envisageables : simultanément, exclusivement,

alternativement, qui plus est avec des intensités variables. N'importe quelle combinaison est susceptible d'aboutir à l'équilibre recherché. Il s'agit donc d'opérer des choix et leur nature est éminemment politique. Diminuer les rentes ou approvisionner le système grâce à la TVA ? Repousser l'âge de la retraite ou aggraver les prélèvements sur les salaires et les revenus des indépendants ? Les options, bien connues, sont depuis longtemps sur la table.

Pour le Centre Patronal, l'ampleur du défi comme l'état de l'opinion appellent une action diversifiée. Les montants en jeu et les aspirations sociétales sont tels que les transformations permettant le retour à l'équilibre financier devront forcément mélanger plusieurs facteurs. Il est d'ailleurs probable que cette approche multiforme soit la seule qui puisse augurer de quelques chances de succès dès lors que tout, en Suisse, finit par une votation populaire.

Un terreau loin d'être stérile

Malgré les échecs populaires à répétition qui émaillent l'histoire politique récente de notre prévoyance-vieillesse, chacun sait désormais que le système doit faire l'objet de réformes. Depuis trois ans, le *Baromètre des préoccupations*, grand sondage réalisé à l'identique chaque année depuis 1976 par Credit Suisse, place le régime des retraites au premier rang. Le thème n'a cessé de gagner du terrain ces dernières années, au gré des discussions publiques. Le sondage que le Centre Patronal a commandé à l'institut Sotomo et dont on donne les résultats les plus significatifs en annexe confirme que la population est consciente des difficultés et de ce que celles-ci peuvent affecter son niveau de vie.

Dans toutes les enquêtes d'opinion réalisées sur le sujet, les citoyens interrogés estiment à une large majorité que « chacun doit contribuer » à une réforme du système, admettant dans la foulée que diverses solutions peuvent être envisagées. Si la diminution des rentes n'est pas retenue comme une option souhaitable, le recours à la TVA est largement évoqué. L'action sur l'âge de la retraite n'est pas exclue non plus, à l'exception notable de l'augmentation généralisée à 67 ans, largement rejetée.

Ce que l'on pressentait dès après l'échec, en automne 2017, du projet Prévoyance-vieillesse 2020 se confirme donc. La nécessité d'agir est reconnue mais on doit opérer avec un mélange de doigté et d'inventivité. Dans un régime de démocratie directe, il faut sans cesse remettre l'ouvrage sur le métier pour parvenir à l'objectif, en contournant un certain nombre d'objections ou de difficultés elles

aussi souvent connues. C'est l'ambition que nous nous sommes donnée en travaillant à des propositions qui se veulent à la fois originales et cohérentes.
Nous pensons y être parvenus avec le projet qui est exposé dans cette publication. Il consiste, pour dire les choses en quelques mots, à traiter ensemble premier et deuxième piliers, mais à s'affranchir de la notion d'« âge légal de la retraite », qui focalise toutes les craintes de la population et bien des affrontements politiques. A la place, le système s'appuierait sur le décompte des années de cotisations, celles-ci débutant dès l'âge de 18 ans, ainsi que sur un mécanisme de stabilisation combinant des augmentations de la durée de cotisation, de la TVA ainsi que des prélèvements salariaux. Dans le deuxième pilier obligatoire, ce régime s'accompagnerait d'une diminution du taux de conversion, de la suppression de la déduction de coordination, d'un nouvel échelonnement des taux de cotisation et d'une soumission des indépendants à la prévoyance professionnelle obligatoire.

Si le cap demeure, les moyens diffèrent de ceux qui ont été analysés et proposés jusqu'ici. Ils aboutissent à une réforme qui répondrait aux objectifs que nous lui avons assignés : la rendre durable, moderne, politiquement et socialement acceptable.

Une réforme durable

En matière de prévoyance, on travaille sur le temps long. A cette échelle, les prévisions financières des différentes institutions affichent des pertes ou des subventionnements croisés en dizaines de milliards de francs. Cela démontre l'ampleur de la tâche et la nécessité d'agir de façon déterminée. Pour l'AVS et son fonds de répartition, ce sont les mesures automatiques de stabilisation qui permettent de réaliser l'objectif. Dans le deuxième pilier, on y parvient en particulier par la diminution du taux de conversion.

Le système proposé obéit aussi au principe de durabilité en ce sens qu'il porte à la fois sur le premier et le deuxième pilier. Il permet de présenter aux assurés, aux citoyens, une vision d'ensemble de leur situation à la retraite, comme aussi de jouer cartes sur table. L'objectif de maintenir le niveau des rentes s'ajoute à celui de l'assainissement financier et les moyens d'y parvenir, qui se caractérisent par la variété des sacrifices, sont exposés de façon transparente.

Une réforme moderne

Un projet peut être moderne parce qu'il revêt un aspect de nouveauté ou parce qu'il est « de son temps ». Celui que nous proposons revêt les deux caractéristiques.

L'approche retenue par le Centre Patronal n'a rien de révolutionnaire ni de totalement original. Elle est pourtant résolument nouvelle parce qu'elle n'a jusqu'ici jamais été vraiment creusée et prise en compte comme une voie possible pour désamorcer les blocages. Le conseiller national Stéphane Rossini, désormais directeur de l'Office fédéral des assurances sociales, en développait naguère certains éléments dans une initiative parlementaire. On était alors en 2003 et la proposition avait échoué en commission puis en plénum, fermant la voie à son examen par l'administration et sa concrétisation. Le motif principal tenait à ceci que la question devait être reprise dans une prochaine révision de l'AVS. Prochaine révision de l'AVS qui n'a toujours pas abouti…

La réforme que nous proposons est aussi moderne parce qu'elle prend en considération le monde du travail d'aujourd'hui. Elle tient compte de l'arrivée en force des femmes sur le marché de l'emploi, du taux toujours plus important de travailleurs actifs à temps partiel, de ceux qui ont des emplois temporaires ou de courte durée, de ceux qui exercent des activités auprès de plusieurs employeurs. Elle prévoit l'affiliation obligatoire des indépendants à la prévoyance professionnelle, régime d'assurance le plus adéquat pour augmenter la protection d'une catégorie de population dont la crise du coronavirus a montré que les assurances sociales avaient de la peine à prendre en compte leur spécificité.

Notre système est aussi d'actualité parce qu'il présente des éléments qui simplifient sa compréhension et son administration. L'âge d'entrée dans la prévoyance est unifié à 18 ans. On supprime le régime à deux vitesses de financement des prestations de la LPP (18 ans aujourd'hui pour le financement des risques et 25 ans pour le financement de la vieillesse). L'abandon du montant de coordination constitue aussi une mesure de simplification.

Une réforme sociale

La proposition que les années d'activité lucrative avant 21 ans soient prises en compte pour l'ouverture du droit à une rente AVS présente une composante sociale très forte. Elle constitue une réponse à certaines études qui mettent en avant les inégalités

socioprofessionnelles et de pénibilité du travail. Elle préserve la situation des personnes qui ont été amenées à entrer très jeunes sur le marché de l'emploi.

Dans le deuxième pilier, des mesures compensatoires originales viennent amortir l'effet de la baisse du taux de conversion pour la génération transitoire. Un nouvel échelonnement des bonifications de retraite, avec la suppression du montant de coordination, permet d'améliorer la situation des plus bas salaires. Cet échelonnement revisité préserve aussi les intérêts de l'employeur pour ce qui est du financement de la retraite des salariés au bénéfice de revenus plus confortables.

Au cœur du débat

La proposition de réforme de la prévoyance que nous présentons est le fruit du travail de collaborateurs du Centre Patronal, dont plusieurs sont des praticiens des assurances sociales. On compte parmi ses concepteurs un gérant de caisse AVS, un actuaire en charge de la gestion de plusieurs caisses de pension. C'est le gage d'une approche technique rigoureuse, à laquelle se sont bien entendu ajoutées des considérations de nature politique.
Il était indispensable d'appréhender les effets financiers à moyen terme de nos propositions. L'étude en a été confiée au professeur Christoph Schaltegger et à M. Patrick Eugster, de l'Université de Lucerne. Leur travail a permis de tester plusieurs hypothèses et de formuler nos idées aussi précisément que possible. Leur rapport, qui n'existe qu'en allemand, est volontiers à la disposition des intéressés.

Enfin, il a été jugé utile de sonder l'opinion publique à propos du système suisse de retraite en général, des voies possibles de réforme et des sentiments à l'égard de certaines propositions nouvelles. Le sondage réalisé par l'institut Sotomo, de Zurich, est riche d'enseignements. Il est prometteur aussi en ce sens qu'un système fondé sur les années de cotisation apparaît très bien reçu a priori.

La suite du débat appartient à la population suisse et à ses représentants politiques. On l'a déjà dit, l'objectif d'assainissement est largement admis et les données techniques finalement bien connues. Ce sont les voies et moyens permettant d'avancer utilement dans le dossier qui restent encore à discuter : voici des idées nouvelles à cet égard !

Prévoyance-vieillesse: le modèle du Centre Patronal

Alain Maillard

1. Contexte et genèse

Le 24 septembre 2017, le peuple suisse a rejeté à 52,7% la réforme Prévoyance-vieillesse 2020 (PV 2020). Cet échec, qui ne peut être qualifié de surprenant tant les oppositions en tous genres s'étaient manifestées durant la campagne, n'en n'était pas moins décevant, car la réforme apportait des réponses, sinon idéales, du moins satisfaisantes aux défis démographiques et financiers de notre système de retraite.

L'AVS

L'évolution démographique constitue un défi majeur pour l'AVS. La population vieillit et le faible taux de natalité qui prévaut depuis plusieurs dizaines d'années a passablement bouleversé la pyramide des âges; qui plus est, la tendance à la baisse de l'immigration ne soutiendra plus autant que par le passé le financement de notre premier pilier. L'AVS est une assurance fondée sur le système de répartition. Autrement dit, sur le principe selon lequel les recettes courantes doivent couvrir les dépenses annuelles. Le résultat de répartition de l'AVS correspond précisément à la différence entre les recettes et les dépenses. Or, depuis 2014, les recettes courantes, qui sont composées principalement des cotisations salariales et de la contribution de la Confédération, ne suffisent plus à couvrir les dépenses de l'assurance. Qui plus est, la génération à forte natalité des années 1955 à 1970 (génération dite du baby-boom) va progressivement arriver à la retraite à l'horizon 2020-2035, ce qui va détériorer encore la situation financière de l'AVS. Il faudra alors puiser dans les réserves du Fonds de compensation pour pouvoir financer les rentes en cours. Dès cet instant, les réserves de l'AVS s'épuiseront très rapidement.

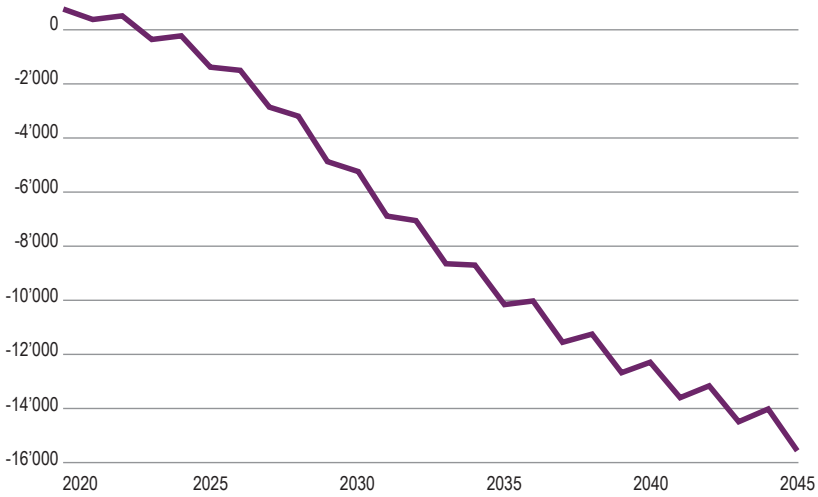
Certes, le 19 mai 2019, le peuple suisse a accepté la loi fédérale relative à la réforme fiscale et au financement de l'AVS (RFFA), grâce à laquelle l'AVS obtient chaque année, depuis 2020, quelque 2 milliards de francs de recettes supplémentaires. Mais ce n'est là qu'une bouffée d'oxygène, qui n'apporte qu'une réponse très partielle aux problèmes de financement de notre premier pilier et le déficit de répartition de l'AVS continuera sa chute abyssale (voir tableau ci-contre). La crise du coronavirus va à l'évidence encore fragiliser l'assise financière de l'assurance, provoquant une diminution des rentrées provenant des cotisations et de la TVA, en raison

du chômage accru des salariés et du ralentissement général de l'activité économique.

L'AVS ne peut d'autre part pas fonctionner sans capital, car elle a besoin de disposer d'une réserve de liquidités afin de pouvoir payer les prestations en cours ainsi que d'une réserve financière lui permettant de garantir le paiement des rentes, même en périodes difficiles, et notamment après un ralentissement prolongé de l'économie. Selon la loi, ce capital ne doit ainsi pas tomber au-dessous du montant des dépenses annuelles. Cette disposition légale est donc déterminante pour calculer le besoin de financement de l'assurance. Les perspectives financières de l'Office fédéral des assurances sociales à l'horizon de 2045 prévoient un découvert de 159 milliards de francs alors que les dépenses annuelles se situeront à hauteur de 84 milliards de francs.

Pour toutes ces raisons, il est impératif de prendre des mesures pour garantir l'équilibre financier de l'AVS tout en reprenant l'objectif de PV 2020, qui était de garantir le niveau des prestations.

Résultat de répartition de l'AVS après RFFA (en mio de francs)



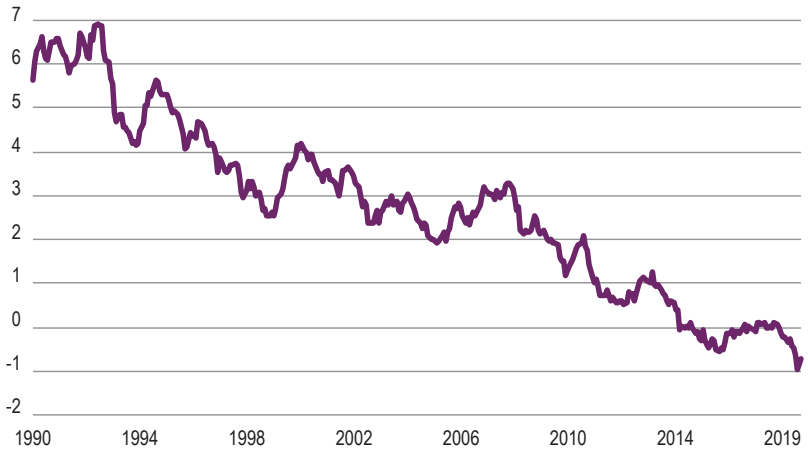
Sources: OFS

Le deuxième pilier

En ce qui concerne la prévoyance professionnelle, elle est, elle aussi, confrontée à des défis d'importance. L'évolution démographique est, ici également, un élément–clé, dans la mesure où les prestations devront être versées sur une plus longue période en raison de l'augmentation de l'espérance de vie. Alors que l'espérance de vie à 65 ans est aujourd'hui de 19,92 ans pour les hommes et de 23,05 ans pour les femmes, elle sera en 2025 respectivement de 20,69 et 23,71 ans et en 2030 de 21,31 et 24,23 ans (Source OFS). Mais un deuxième facteur joue un rôle tout aussi fondamental: la prévoyance professionnelle reposant sur le principe de la capitalisation, la faiblesse actuelle des taux d'intérêt réduit les produits du capital de vieillesse et engendre un déséquilibre entre les promesses de prestations et leur financement à long terme (voir graphique ci-contre). Ici aussi, la crise traversée dernièrement a provoqué des turbulences sur le marché des capitaux et met les institutions de prévoyance encore davantage sous pression.

Ces défis rendent absolument nécessaire une adaptation du taux de conversion minimal. Fixé aujourd'hui à 6,8% pour la partie obligatoire de la prévoyance professionnelle, il nécessite un rendement brut d'environ 4,3%. En raison toutefois de la situation sur les marchés financiers, il apparaît que ce rendement ne pourra être atteint sur le long terme. Il se crée alors un déséquilibre en ce sens que l'avoir de vieillesse constitué n'est pas suffisant pour verser les prestations promises sur toute leur durée. Une des conséquences de ce déséquilibre est l'apparition de solidarités indésirables au sein des institutions de prévoyance, les assurés actifs étant appelés à fournir un financement d'appoint, généralement sous la forme d'un crédit d'intérêt moindre pour leur avoir de vieillesse, voire de contribution d'assainissement, afin de garantir le paiement des prestations versées aux retraités. La Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle chiffre les redistributions de ce type à plus de 6 milliards de francs par année. Une adaptation du taux de conversion minimal est donc nécessaire. Afin, ici aussi, de maintenir l'objectif consistant à garantir le maintien du niveau des prestations LPP, des mesures de compensation sont toutefois nécessaires.

Rendement des obligations de la Confédération à dix ans entre 1990 et 2019 en %



Sources: BNS

Des dossiers en souffrance

Après la votation sur la réforme PV 2020, une enquête VOTO menée auprès de 1'511 citoyennes et citoyens a tenté d'expliquer les raisons de l'échec. Le motif de rejet le plus souvent mentionné a été le supplément de 70 francs de la rente AVS qu'il était prévu de verser à tous les nouveaux rentiers. Le deuxième motif de refus important évoqué était le relèvement de l'âge de la retraite des femmes à 65 ans, surtout d'ailleurs en Suisse romande. Enfin, l'augmentation de la TVA et la complexité de la réforme ont également été citées.

Depuis lors, un projet de révision de l'AVS (AVS 21) a été élaboré et est actuellement en discussion aux Chambres fédérales, alors qu'un projet, séparé cette fois-ci, de révision de la LPP a été soumis à consultation fin 2019. Sans vouloir ici entrer dans les détails de ces projets, on constate d'emblée qu'ils reconduisent en grande partie les erreurs du passé: maintien d'un âge de référence de la retraite, fixé à 65 ans pour tous, financements supplémentaires massifs par le biais de la TVA ou de hausses de cotisations salariales, supplément de rente LPP substantiel versé aux nouveaux retraités selon le principe de l'arrosoir, etc.

Déjà au lendemain de la votation sur PV 2020, dans le cadre d'une table ronde organisée par le chef du Département fédéral de l'intérieur, Alain Berset, le Centre Patronal avait fait valoir que seul un changement de paradigme permettrait de sortir de l'impasse. L'idée novatrice alors exposée était celle de s'affranchir de la notion d'âge légal de la retraite, qui focalise aujourd'hui tous les affrontements politiques et attise les craintes des travailleurs. A la place, il s'agirait d'adopter, pour les premier et deuxième piliers, un système fondé sur les années de cotisation. C'est cette proposition originale qui, après avoir été soumise à l'examen fouillé d'un éminent professeur de l'Université de Lucerne (le Prof. Dr Christoph A. Schaltegger, assisté par M. Patrick Eugster, M.A) est présentée ci-après.

2. L'AVS

Les idées-forces du modèle du Centre Patronal

La notion d'âge de la retraite ou d'âge de référence est remplacée par celle d'années de cotisations. Ainsi, la durée de cotisation ouvrant le droit à une rente complète de vieillesse est de 44 années.

L'obligation générale de cotiser est fixée au 1er janvier suivant les 17 ans révolus. Les années pendant lesquelles, jusqu'à l'âge de 21 ans, le salaire n'atteint pas au moins 120% de la rente simple maximale AVS (actuellement 34'128 francs par an) ne sont toutefois pas prises en compte pour fixer le moment du départ à la retraite.

Le fait de ne pas prendre en compte les années avant 21 ans pour les personnes n'atteignant pas la limite de salaire fixée signifie que, pour ces dernières, hommes ou femmes, l'âge effectif de la retraite serait de 65 ans. Cependant la prise en compte des années précédentes en cas d'activité lucrative significative implique que ceux qui entrent plus tôt dans la vie professionnelle auraient la possibilité de partir à la retraite également plus tôt (au mieux à 62 ans), sans diminution de rente. Le système proposé peut donc être qualifié d'équitable et a une composante sociale indéniable, en ce sens que les personnes n'ayant que peu d'années de formation, ce qui est souvent en lien avec des activités professionnelles physiquement exigeantes, y trouveront davantage leur compte qu'aujourd'hui. La limite de salaire proposée doit permettre d'englober la totalité des salariés ordinaires tout en évitant qu'une activité accessoire de moindre importance exercée au cours d'une année (travail pendant les études par exemple) ne permette de comptabiliser l'année en question. En outre, la référence à un pourcentage de la rente simple maximale entraînera une adaptation automatique de ce montant au gré des augmentations des rentes en fonction de l'indice mixte.

Pour assurer au système la flexibilité souhaitée, la possibilité de prendre sa retraite est ouverte après 40 ans de cotisation au plus tôt (mais pas avant l'âge de 60 ans) et après 48 ans au plus tard.

La flexibilisation proposée (entre 40 et 48 années de cotisation) entraîne soit une diminution, soit une augmentation de la rente, calculée selon les principes actuariels usuels.

Pour les femmes, la durée nécessaire de 44 années de cotisation est relevée de manière progressive à raison de trois mois par année sur quatre ans.

Etant donné qu'aujourd'hui l'âge de la retraite des femmes n'est pas identique à celui des hommes, on prévoit, pour les premières, un passage progressif au nouveau système, afin d'en atténuer les effets.

La nécessité de mettre en place un mécanisme de stabilisation

Si le passage à un système fondé sur les années de cotisation comporte des avantages politiques et sociaux non contestables, sur le plan purement financier toutefois, il n'apporterait guère de changement par rapport à la situation actuelle, qui se caractérise par un déficit prévisible du Fonds de répartition AVS de 15,6 milliards à l'horizon 2045. Force est donc de constater qu'ainsi le financement durable de l'AVS ne serait pas assuré et que l'introduction d'un mécanisme de stabilisation financière est impératif, mécanisme qui consisterait en une combinaison des trois mesures suivantes: augmentation de la durée de cotisation, relèvement de la TVA et hausse de la cotisation AVS, au gré de l'évolution du Fonds de répartition.

Pour combler les lacunes de financement de l'AVS, des mesures automatiques sont mises en œuvre, combinées dans les proportions suivantes:

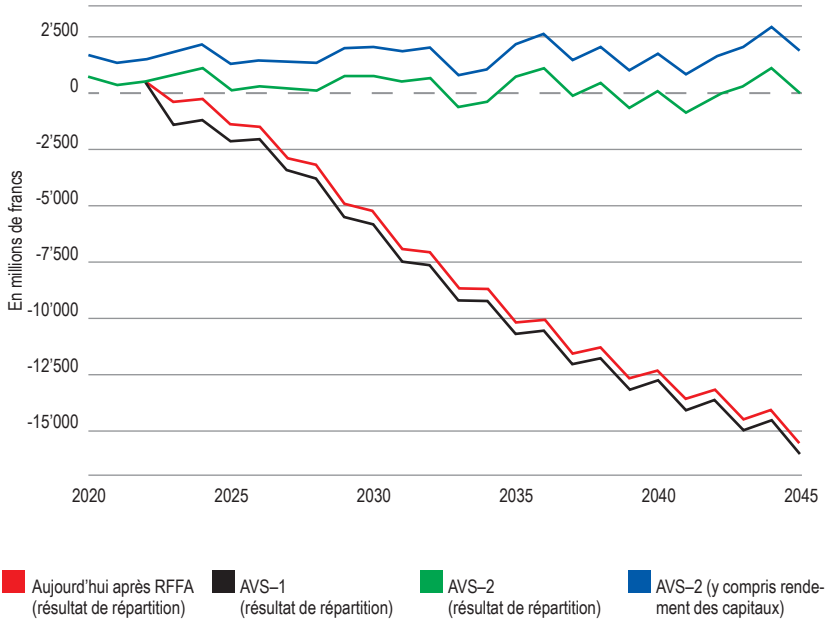
— années de cotisation supplémentaires à raison d'un quart;
— relèvement de la TVA à raison de la moitié;
— augmentation des cotisations salariales à raison d'un quart.

Selon l'étude du professeur Schaltegger, un tel mécanisme de stabilisation destiné à équilibrer le Fonds de répartition de l'AVS s'articulerait, jusqu'en 2045, de la manière suivante. La TVA devrait être augmentée de 0,7% en 2023, de 0,6% supplémentaire en 2029 et,

enfin, de 0,6% en 2035. En ce qui concerne les cotisations salariales, elles devraient être adaptées à la hausse en 2027, 2029 et 2043, à raison chaque fois de 0,25%. Quant aux années de cotisation, c'est une adaptation régulière et continue qui est préconisée, à raison d'un mois supplémentaire à partir de 2027. Pour les personnes n'entrant dans le système qu'à l'âge de 21 ans, la retraite interviendrait donc à 66 ans et 7 mois en 2045. Pour les autres et en fonction du nombre d'années d'activité accomplies avant 21 ans, le moment du départ à la retraite serait anticipé et se situerait, au plus tôt, à 63 ans et 7 mois en 2045.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution prévisible des résultats de répartition selon quatre points de vue: le système actuel après RFFA, le projet de réforme sans (AVS-1) et avec (AVS-2) mécanisme de stabilisation, de même que le résultat global comprenant le rendement des capitaux dans le scénario AVS-2.

Evolution des résultats de répartition



Sources: Etude du Prof. Schaltegger

Considérations finales

La proposition du Centre Patronal implique certes qu'une partie non négligeable de la population (qui pourrait représenter jusqu'à la moitié) partirait potentiellement à la retraite plus tôt qu'aujourd'hui, ce qui pourrait être considéré comme un mauvais signal allant à l'encontre de l'évolution démographique. Comme cela a déjà été mentionné, il n'est toutefois socialement pas injustifié que des personnes entrant tôt dans la vie active puissent aussi avoir la possibilité de partir plus tôt à la retraite que celles qui, par exemple, auraient consacré de longues années à suivre une formation. Et il faut garder à l'esprit ici que, de toute manière, avec la mise en place indispensable du mécanisme de stabilisation décrit plus haut, le moment de la retraite, compte tenu de l'évolution actuelle et future des résultats de répartition, augmentera inéluctablement, pour tous, de manière automatique et continue, pendant un certain temps encore.

La combinaison proposée des trois mesures que sont la TVA, à raison d'un demi, les prélèvements salariaux, à raison d'un quart et les années de cotisation, à raison d'un quart aussi, pourrait bien entendu être fixée de manière différente. Dans tous les cas, l'objectif est d'assurer le financement durable et le moins douloureux possible de notre premier pilier.

En conclusion, le changement de paradigme proposé en substituant la notion d'âge légal de la retraite par celle d'années de cotisation comporte une composante indéniable d'équité sociale, mais doit s'accompagner impérativement d'un dispositif contraignant de stabilisation apte à garantir le nécessaire équilibre du Fond de répartition AVS.

3. La prévoyance professionnelle

En matière de LPP, la proposition du Centre Patronal repose sur une coordination optimale, que celle-ci se fasse dans le cadre d'un seul projet ou de deux projets séparés, entre l'AVS et le deuxième pilier, en particulier en ce qui concerne la durée de la vie professionnelle, donc aussi bien l'entrée dans l'assurance que le moment du départ à la retraite.

Les éléments-clés du modèle du Centre Patronal

Le taux de conversion minimal dans la prévoyance professionnelle obligatoire est abaissé de 6,8 à 6,0%, sur huit ans, à raison de 0,1 point de pourcentage par année.

Depuis 2014, le taux de conversion est fixé uniformément à 6,8% pour les hommes à l'âge de 65 ans et pour les femmes à l'âge de 64 ans. Il nécessite un rendement brut d'environ 4,3%. Or la tendance est à des rendements en moyenne nettement inférieurs et rien n'indique un renversement à moyen ou long terme. Aussi, un taux abaissé à 6% dans la prévoyance professionnelle obligatoire, tel qu'il était d'ailleurs prévu dans PV 2020, apparaît-il nécessaire et suffisant. Il s'agira en outre de prévoir également un taux minimal en cas de départ à la retraite anticipé et en cas de départ ajourné.

En raison de l'incidence de cette mesure sur le niveau des rentes et pour assurer l'objectif de base consistant à garantir ce niveau, les mesures de compensation qui suivent sont nécessaires. Elles se fondent sur une réduction du taux de conversion sur huit années et des mesures compensatoires sur quinze années.

La déduction de coordination actuellement en vigueur est supprimée et le financement de la prévoyance professionnelle obligatoire est de ce fait établi sur la base du salaire AVS, plafonné toutefois au montant maximal actuel (CHF 85'320.–)

Actuellement, la déduction de coordination est de 24'885 francs. Cela signifie que le salaire sur lequel sont prélevées les cotisations LPP (bonifications de vieillesse) correspond au salaire AVS réduit de ce montant de 24'885 francs, avec toutefois un minimum

et un maximum. En supprimant cette déduction de coordination, on élève dès lors le salaire assuré et augmente l'avoir de vieillesse. Outre l'allègement administratif pour les institutions de prévoyance et les employeurs, cette mesure a surtout comme avantage de tenir compte des nouvelles réalités du monde du travail, caractérisé notamment par une recrudescence du travail à temps partiel et du cumul d'activités professionnelles.

Exemple: aujourd'hui, une personne qui travaille à 100% avec un salaire de 80'000 francs a un salaire coordonné LPP de 55'515 francs. Une personne qui a deux emplois à 50% rémunérés chacun à concurrence de 40'000 francs (soit au total un salaire AVS de 80'000 francs) a deux salaires coordonnés LPP de 15'115 francs, soit au total 30'230 francs. Avec la proposition du Centre Patronal, les deux personnes auront un salaire assuré de 80'000 francs.

La mesure proposée ici, outre qu'elle augmente le salaire assuré, offre donc une meilleure protection sociale aux personnes ayant plusieurs employeurs de même qu'aux travailleurs à temps partiel, dont font partie une majorité de femmes.

La suppression de la déduction de coordination pourrait ne pas être accueillie favorablement dans certains milieux, y compris patronaux, mais il convient de souligner ici que, dans la proposition du Centre Patronal et au vu du rééchelonnement des bonifications de vieillesse prévu plus loin, la somme totale des cotisations prélevées n'est pas toujours substantiellement beaucoup plus élevée que dans le système actuel et peut même, dans certains cas, se révéler plus favorable (voir les exemples cités page 26).

Le seuil d'accès dans la LPP actuellement en vigueur est maintenu.

Aujourd'hui, c'est à partir d'un salaire de 21'330 francs qu'un assuré est soumis à la LPP. Afin d'éviter une trop forte augmentation des charges des entreprises et des assurés ainsi que des coûts d'administration des institutions de prévoyance, il paraît nécessaire de maintenir le seuil d'accès au même niveau, ce indépendamment du taux d'activité.

L'obligation de cotiser pour les personnes exerçant une activité lucrative et ayant atteint le seuil de salaire indiqué ci-dessus est fixée au 1er janvier suivant les 17 ans révolus.

Actuellement, l'échelle de cotisation pour l'épargne commence au 1er janvier qui suit le vingt-quatrième anniversaire. Afin d'assurer la nécessaire coordination avec les mesures préconisées pour l'AVS, il convient d'aligner l'obligation de cotiser dans la LPP et donc d'augmenter la durée de cotisation totale. Cotiser plus tôt aura aussi pour avantage de moins pénaliser les personnes qui subiraient des interruptions de travail au cours de leur carrière.

L'échelonnement des taux de cotisation (bonifications de vieillesse) est revu et adapté aux nouveaux paramètres afin de maintenir l'objectif de prévoyance inscrit dans la Constitution.

Il importe de maintenir une échelle croissante de bonification dans la perspective de maintenir le niveau des prestations tout en tenant compte de l'accroissement de l'avoir de vieillesse entraîné par la suppression de la déduction de coordination et l'âge d'entrée plus bas, mais en s'efforçant aussi de ne pas pénaliser l'embauche des seniors et de favoriser la prévoyance des jeunes. L'échelle proposée par le Centre Patronal est la suivante:

Age LPP	% Salaire AVS
18-19	6%
20-29	7%
30-39	8%
40-49	9%
50-59	10%
60-65	11%

Selon l'étude du professeur Schaltegger, ce nouvel échelonnement, couplé aux quatre autres propositions, permet de maintenir les rentes à un niveau équivalent à ce qui existe aujourd'hui, voire supérieur pour les salaires plus modestes. En effet, la suppression du montant de coordination a un effet proportionnellement plus important sur un salaire annuel plutôt bas que sur un salaire annuel élevé.

Exemples de calcul:

1. Travailleur de 36 ans, salaire mensuel de 4'000 francs sur 12 mois. Selon la proposition du Centre Patronal, les cotisations prélevées se montent au total à 3'840 francs (48'000.– × 8%), contre 2'312 francs avec le système actuel (23'115.– × 10%).
2. Travailleur de 46 ans, salaire mensuel de 4'500 francs sur 12 mois. Selon la proposition du Centre Patronal, les cotisations prélevées se montent au total à 4'840 francs (54'000.– × 9%), contre 4'367 francs avec le système actuel (29'115.– × 15%).
3. Travailleur de 56 ans, salaire mensuel de 5'000 francs sur 12 mois. Selon la proposition du Centre Patronal, les cotisations prélevées se montent au total à 6'000 francs (60'000.– × 10%), contre 6'321 francs avec le système actuel (35'115.– × 18%).

Ce maintien du niveau des rentes de retraite, voire leur amélioration pour les plus bas salaires, est financé par une augmentation globale des bonifications de vieillesse. L'étude du professeur Schaltegger chiffre à environ 2,1 milliards de francs le coût global de cette augmentation des bonifications à long terme (à charge des employeurs et des assurés), ce qui représente environ 0,6% de la somme des salaires AVS. Cette hausse de l'épargne touche principalement les plus petits salaires en raison de la suppression de la déduction de coordination. Le corolaire est que ces mêmes assurés bénéficient, d'une part, d'une augmentation notable de leur avoir de vieillesse LPP et, d'autre part, malgré la réduction du taux de conversion, d'une amélioration de la rente de retraite.

Pour la génération de transition, la compensation nécessaire à la réduction de la rente de retraite est estimée de manière irrégulière pendant 45 ans, avec un maximum annuel de 650 millions de francs. Elle concerne, de manière globale, les assurés au bénéfice d'un salaire supérieur à 50'000 francs ainsi que les assurés plus âgés, qui seront touchés de plein fouet tant par la diminution du taux de conversion que par des taux de bonification plus bas.

C'est ainsi qu'il est prévu de verser un subside aux générations dites de transition, lequel serait financé par le biais d'un intérêt minimum supplémentaire appliqué sur l'avoir LPP à charge de l'institution de prévoyance. Ce taux d'intérêt supplémentaire s'élèverait

entre 0,2% et 1,7% en fonction du sexe, de l'âge et de l'année de départ à la retraite de l'assuré. Dans les quinze années à venir, le coût annuel oscillerait entre 70 et 650 millions de francs, soit entre 0,03% et 0,3% de la somme des avoirs LPP.

Les personnes exerçant une activité indépendante sont soumises à la prévoyance professionnelle obligatoire.

Actuellement, les indépendants ne sont pas obligatoirement assurés à la LPP. Afin de tenir compte de l'évolution de la société, de leur assurer une bonne protection sociale et d'éviter ainsi d'éventuels transferts de charges vers d'autres régimes sociaux, il apparaît judicieux de les incorporer dans la prévoyance professionnelle.

4. Synthèse et conclusion

Le changement de paradigme proposé par le passage d'un système fondé sur un âge figé de la retraite à un système fondé sur les années de cotisation apporterait d'indéniables avantages. L'idée majeure qui sous-tend ce changement de paradigme est celle selon laquelle celui qui entre plus tôt dans la vie active part également plus tôt à la retraite, et ce sans préjudice aucun sur le niveau de sa rente. Par ailleurs, l'idée, populaire aujourd'hui, d'une retraite flexible est également prévue dans la proposition du Centre Patronal. De ce fait, cette dernière possède manifestement une composante sociale appréciable et peut être considérée comme juste et équitable.

Du point de vue de l'AVS, le changement de système à lui seul n'apporte cependant pas de solution au problème du financement durable de l'assurance. C'est la raison pour laquelle un mécanisme de stabilisation est nécessaire, à mettre en œuvre lorsque le résultat de répartition de l'AVS retombera dans les chiffres rouges, et qui combinerait idéalement ces trois mesures que sont l'augmentation de la durée de cotisation, le relèvement de la TVA et la hausse de la cotisation AVS. A notre avis, un mécanisme de ce genre se révèle à bien des égards moins douloureux et son acceptabilité politique en sort renforcée.

S'agissant de la prévoyance professionnelle, la proposition du Centre Patronal apporte de sensibles améliorations. La nécessaire diminution du taux de conversion s'accompagne de mesures de compensation efficaces garantissant pour tous le niveau actuel des prestations. La mesure consistant à entrer plus tôt dans le système de prévoyance professionnelle et surtout à supprimer la déduction de coordination tient dûment compte de l'évolution actuelle du monde du travail (augmentation du temps partiel, occupation chez plusieurs employeurs, etc.) et apporte une protection sociale accrue à un grand nombre de travailleurs, en particulier les jeunes et les femmes, souvent laissés pour compte dans le système actuel. La dimension générationnelle doit également être soulignée, en ce sens que le lissage des bonifications de vieillesse proposé ne prétérite pas les jeunes ni ne pénalise par trop les seniors sur le marché du travail.

Le Centre Patronal invite instamment le monde politique, les collectivités publiques, l'administration et tous les partenaires concernés à examiner l'opportunité d'un tel changement de système, susceptible selon lui de sortir de plus de vingt ans d'immobilisme et de blocage en matière de réforme de la prévoyance-vieillesse suisse.

Annexe

Le modèle du Centre Patronal: extraits du sondage sur la perception de la population votante

sotomo
gesellschaft, politik & raum

Objectifs du sondage

Bien que la population suisse soit majoritairement consciente de la nécessité de réformer le système de prévoyance-vieillesse, l'expérience a montré qu'il est extrêmement difficile d'obtenir une majorité politique en faveur de tel ou tel projet. Aussi le Centre Patronal (CP) considère-t-il qu'il faut explorer des pistes susceptibles de débloquer la situation. Il propose à cet effet un changement complet de paradigme, consistant à abandonner la notion d'âge légal de la retraite au profit d'un système fondé sur les années de cotisation. Le CP préconise une réforme coordonnée entre premier et deuxième piliers.

Au printemps 2020, sotomo a réalisé un sondage, représentatif de la population suisse en âge de voter, auprès de 1'121 personnes. L'acceptabilité des propositions du Centre Patronal a ainsi pu être vérifiée.

Synthèse des résultats

En raison de l'évolution démographique, les personnes sondées craignent une baisse des prestations tant pour le premier pilier (AVS) que, surtout, pour le deuxième (LPP obligatoire). L'idée de voir les rentes diminuer pour combler les lacunes de financement de la prévoyance-vieillesse est tout sauf populaire. Le sondage montre à l'évidence qu'une majorité de la population préférerait des mesures tendant à augmenter les recettes (TVA, entrée plus précoce dans le système de la prévoyance professionnelle). Dans le même temps, remplacer la notion d'âge fixe de la retraite par un système fondé sur les années de cotisation recueille aussi une large adhésion.

Davantage de recettes pour combler les lacunes de financement

Pour combler les lacunes de financement de l'AVS, les personnes sondées privilégient nettement une augmentation de la TVA à une hausse des prélèvements salariaux, et ce dans une proportion de 52% contre 16%. Concrètement, une très forte majorité de 75% (en additionnant ceux qui sont favorables et ceux qui sont plutôt favorables) soutient une augmentation aux alentours de 0,7% telle que proposée par le Conseil fédéral. 58% vont même jusqu'à préconiser une augmentation plus forte encore en faveur de l'AVS. Il est

intéressant de constater que le soutien en faveur de l'augmentation prévue par le Conseil fédéral est plus important en Suisse alémanique, alors qu'en Suisse romande on approuverait davantage une hausse encore plus élevée. Pour les Suisses romands, il s'agit plutôt d'une question de principe, tandis que les Alémaniques sont plus attachés à celle du montant.

En ce qui concerne l'assainissement du deuxième pilier, une écrasante majorité des sondés (84%) préconise une entrée plus précoce dans le système d'épargne obligatoire – entre l'âge de 18 et 20 ans plutôt qu'à 25 ans comme c'est le cas aujourd'hui. Par ailleurs, 77% des personnes interrogées sont en faveur de la suppression du montant de coordination.

Modèle fondé sur la durée de la vie active

61% des sondés soutiennent le remplacement d'un âge fixe de la retraite par un système fondé sur les années de cotisation; ils préfèrent un modèle reposant sur la durée de la vie active à une élévation généralisée de l'âge de la retraite. Une forte majorité d'entre eux pensent qu'on peut attendre de personnes ayant suivi de longues formations qu'elles prennent leur retraite plus tard (76%). De même, la plupart estiment que les personnes exerçant des activités physiques éprouvantes doivent pouvoir partir plus tôt (82%).

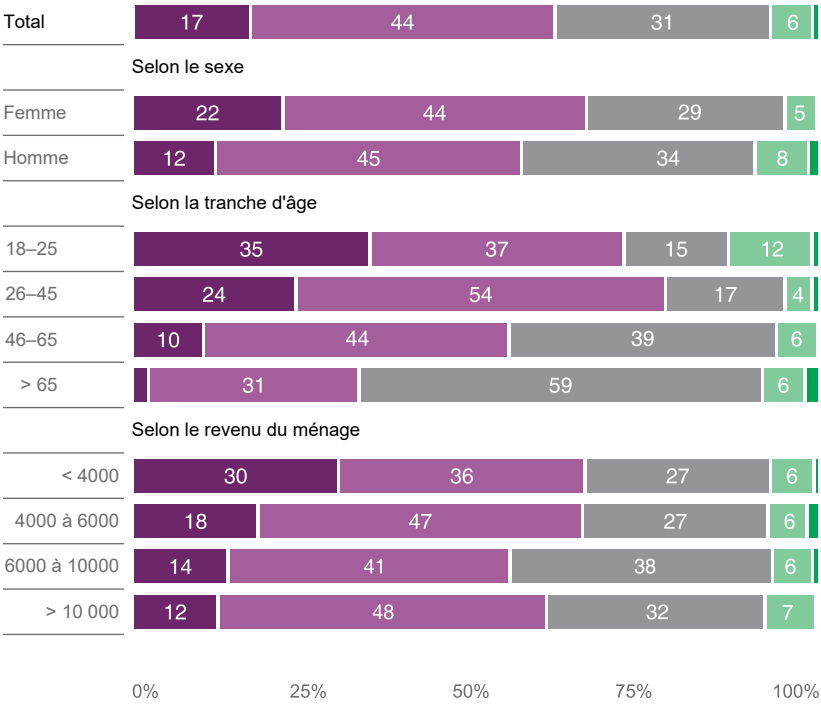
Le modèle fondé sur les années de cotisation est accueilli avec davantage de scepticisme par les jeunes générations que par les personnes plus âgées. La position à ce sujet dépend aussi fortement du niveau de formation. Ceux qui commencent une activité professionnelle au plus tard après leur apprentissage jugent le modèle de manière plus positive que ceux qui possèdent un diplôme de niveau tertiaire. Rien d'étonnant à cela, puisque ces derniers sont plus directement touchés. L'acceptabilité du modèle n'en reste pas moins intéressante.

Ce qui plaide en faveur d'un tel modèle, c'est surtout la contribution qu'il peut apporter pour combler les lacunes de financement mais aussi la prise en compte des différences existant entre les divers groupes de la population. Le principal argument contre le modèle est qu'il pourrait se révéler trompeur. Nombreux sont aussi ceux qui le trouvent compliqué. Dans la perspective d'une éventuelle campagne de votation, il ressort de ces différents arguments qu'un modèle fondé sur les années de cotisation aurait sa chance à condition qu'il soit simple et transparent et évite d'être assimilé à de la pure tactique politicienne.

On trouvera ci-après quelques-uns des tableaux les plus significatifs du sondage. L'étude complète (qui n'existe qu'en allemand) peut être obtenue auprès du secrétariat du Centre Patronal.

Estimation de l'évolution des rentes AVS - démographie

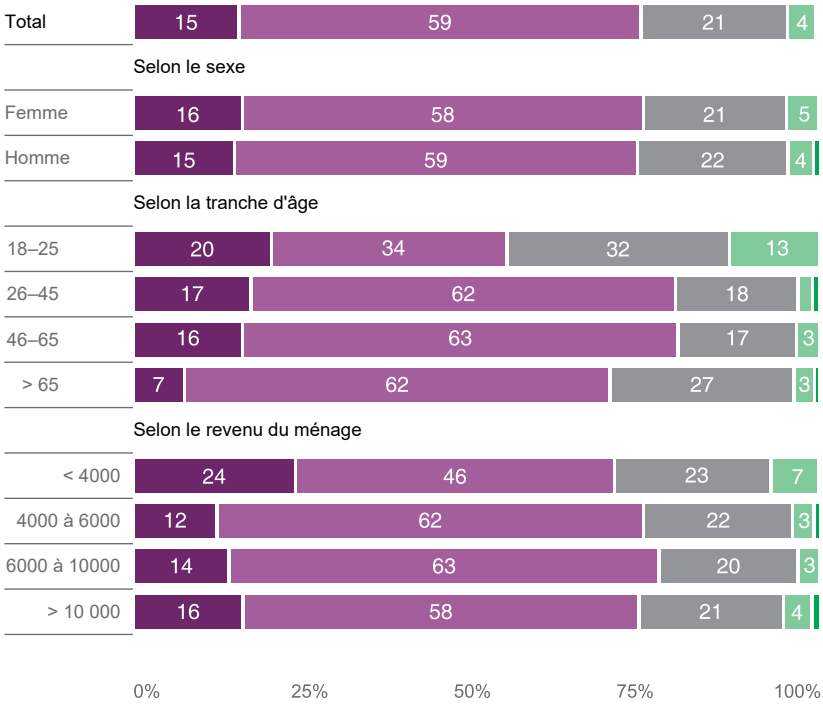
Question Selon vous, comment va évoluer le niveau des rentes AVS à l'avenir?



Va diminuer considérablement
Va plutôt diminuer
Restera stable
Va plutôt augmenter
Va augmenter considérablement

Estimation de l'évolution des rentes LPP - démographie

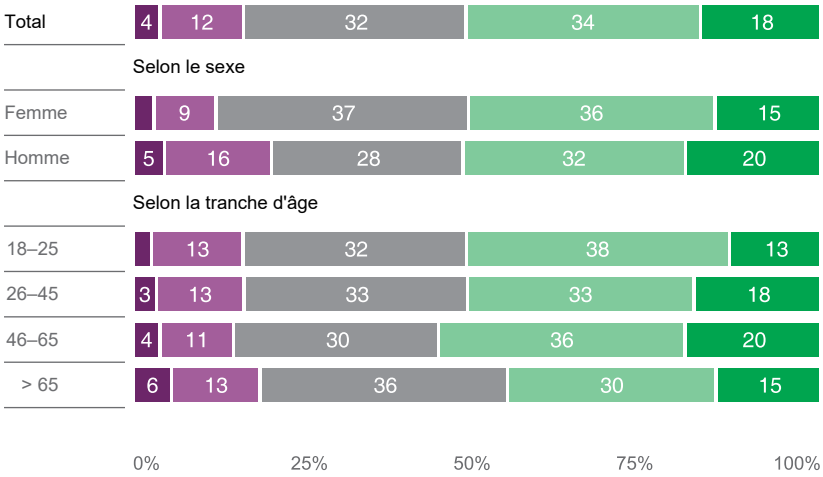
Question Selon vous, comment va évoluer le niveau des rentes des caisses de pension (LPP) à l'avenir?



Va diminuer considérablement
Va plutôt diminuer
Restera stable
Va plutôt augmenter
Va augmenter considérablement

Préférence TVA versus prélèvements salariaux pour financer l'AVS

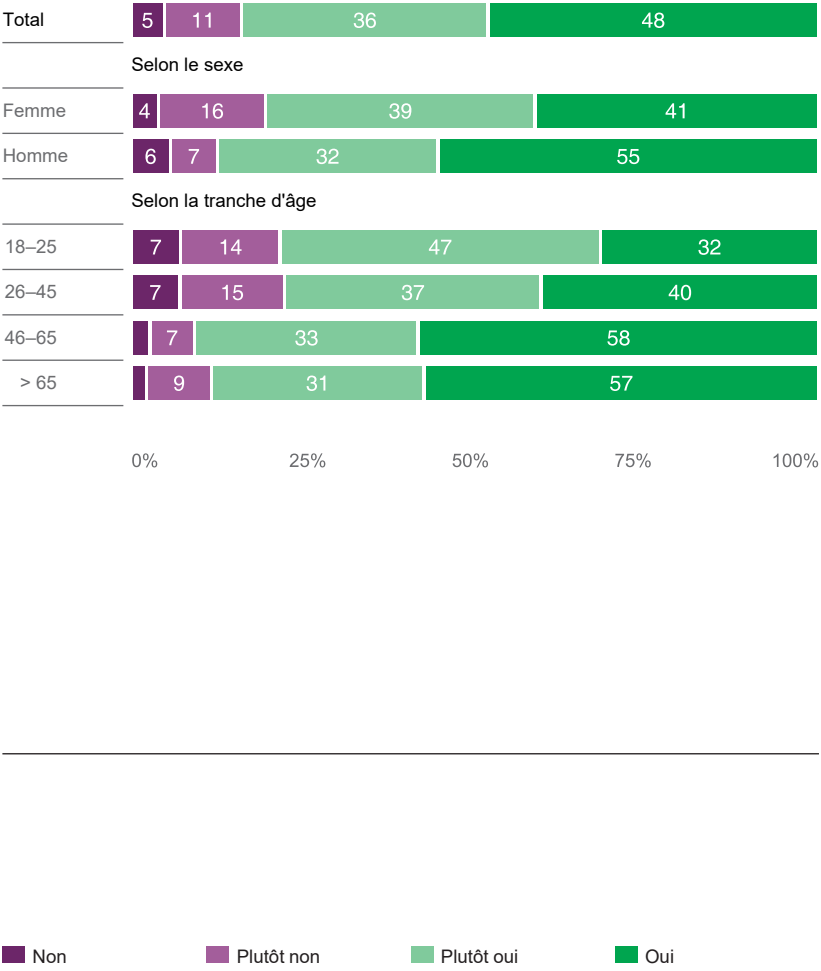
Question Lorsqu'on parle de sources de financement supplémentaires pour l'AVS, on entend aujourd'hui avant tout des augmentations de TVA ou des hausses de prélèvements salariaux. Quelle proposition a votre préférence ?



Clairement «augmentation des prélèvements salariaux»
Plutôt «augmentation des prélèvements salariaux»
Tous les deux
Plutôt «augmentation de la TVA»
Clairement «augmentation de la TVA»

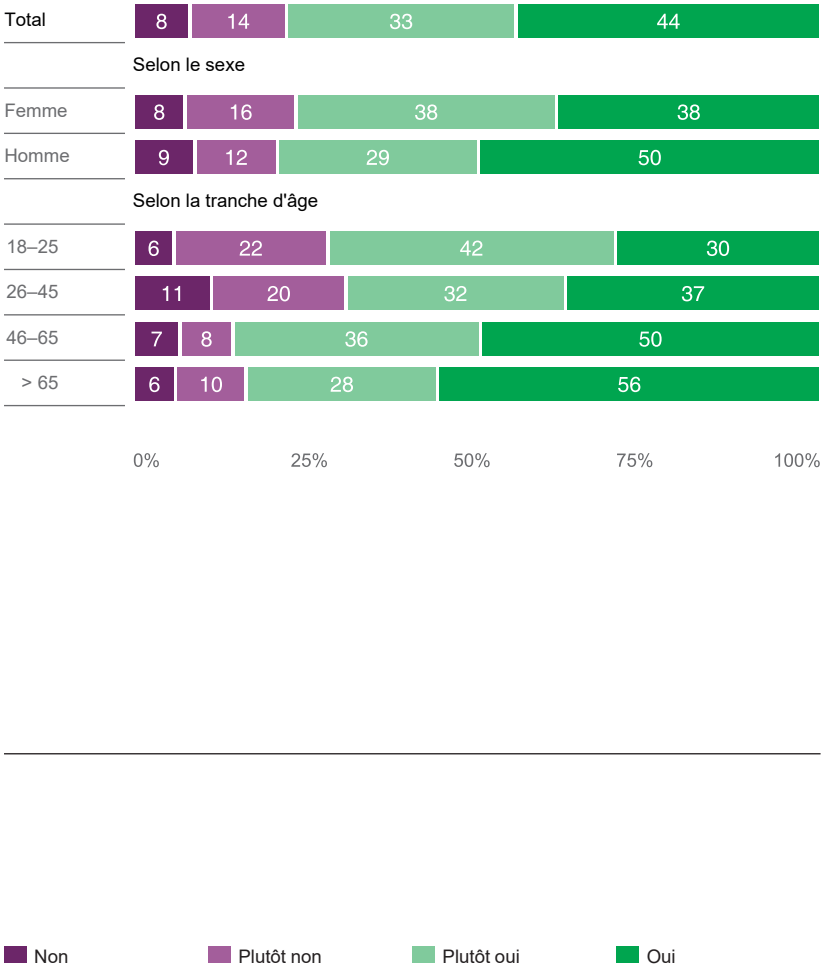
LPP: entrée plus tôt dans le système?

Question Aujourd'hui, l'obligation de cotiser à la LPP commence à 25 ans. Soutenez-vous l'idée de commencer plus tôt, afin d'obtenir un capital d'épargne plus élevé?



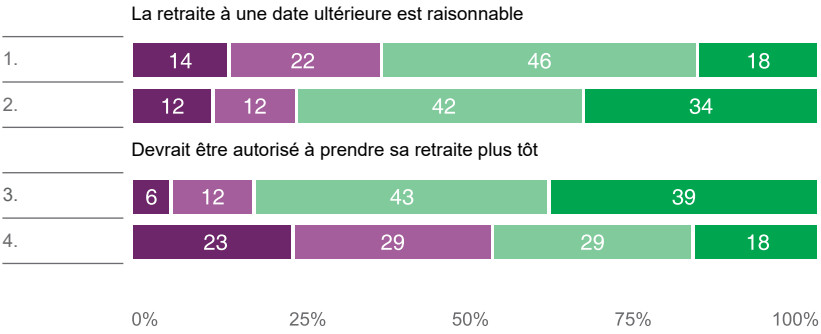
LPP: renonciation au montant de coordination?

Question Ce qu'on appelle la déduction de coordination fait qu'aujourd'hui les salaires en dessous de 25'000 francs environ ne sont pas assurés à la LPP. Soutenez-vous la suppression de cette déduction de coordination afin que les salaires modestes soient également soumis à l'obligation d'épargne?



Travailler plus longtemps versus prendre sa retraite plus tôt

Question De manière générale : selon vous quels facteurs devraient avoir une influence sur le moment de la retraite et donc de l'octroi d'une rente ? / De quelles catégories de personnes peut on le plus attendre qu'elles travaillent plus longtemps que jusqu'à l'âge de la retraite actuel ?

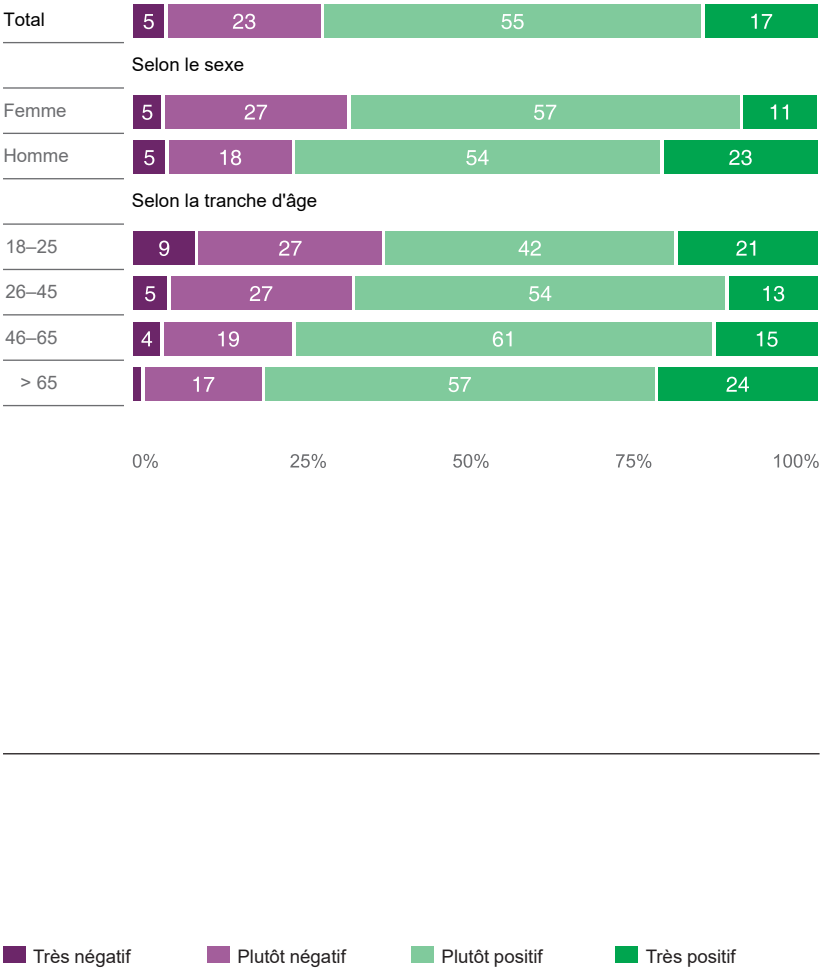


1. Les personnes ayant un emploi de bureau
2. Les personnes ayant une longue période de formation
3. Les personnes ayant un emploi physiquement exigeant
4. Les personnes entrant tôt dans la vie active

Non | Plutôt non | Plutôt oui | Oui

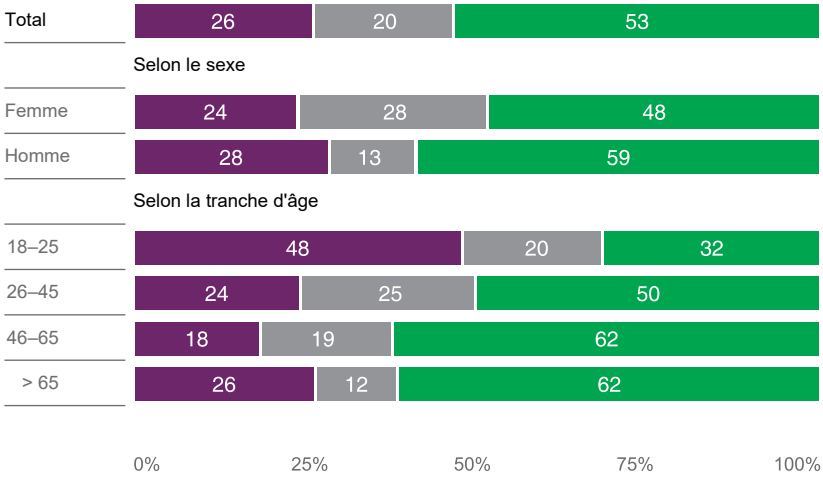
Appréciation du modèle fondé sur les années de cotisation – selon le sexe et l'âge

Question Comment jugez-vous fondamentalement l'idée d'un changement de système vers un modèle fondé sur la durée de la vie active ?



Durée de l'activité lucrative versus augmentation générale de l'âge de la retraite

Question Comment jugez-vous le modèle fondé sur la durée de la vie active par rapport à une augmentation générale de l'âge de la retraite?



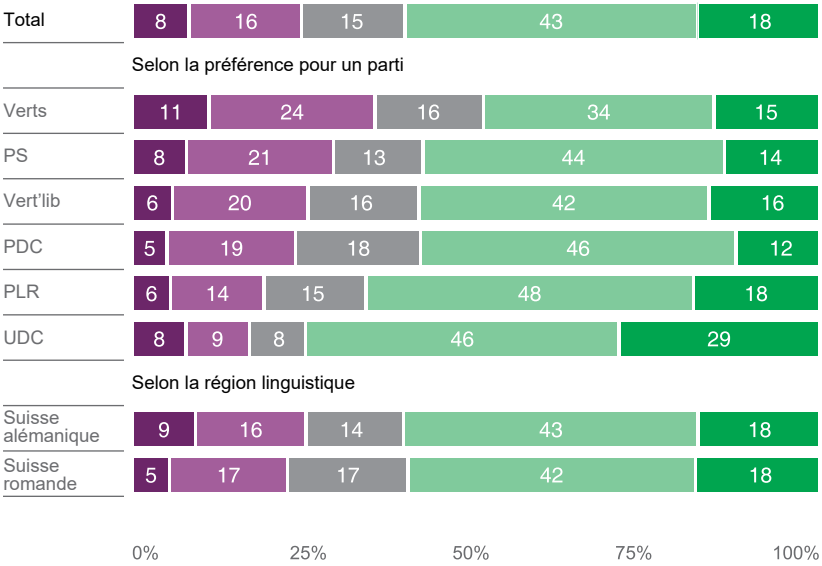
Préférence pour l'augmentation générale de l'âge de la retraite

Ne sait pas

Préférence pour un modèle fondé sur les années de cotisation

Intention en cas de votation

Question Que voteriez-vous en cas de scrutin populaire sur l'introduction d'un modèle axé sur la durée de la vie active?



Non
Plutôt non
Ne sait pas
Plutôt oui
Oui

Les publications du Centre Patronal

Patrons
La revue du Centre Patronal qui traite des problèmes économiques, politiques et sociaux (paraît 10 fois l'an ; prix de l'abonnement annuel : CHF 59.–).

Service d'information | Presse-Und Informationsdienst
Un sujet de l'actualité économique, politique ou sociale, abordé chaque semaine avec précision et concision (abonnement annuel : CHF 85.–).

Guide de l'employeur | Handbuch des Arbeitgebers
Un ouvrage complet et pratique du droit du travail et du droit des assurances sociales, comprenant des fiches constamment tenues à jour. Une version électronique est aussi disponible sous *www.guidedelemployeur.ch.*

Etranger en Suisse | Handbuch des Auslanrrechts
Un ouvrage de référence pour toutes les questions relatives aux étrangers en Suisse (prix : CHF 275.– renouvellement annuel des fiches : CHF 85.–).

Questions de droit
Une analyse rapide et compète de deux thèmes juridiques, qui apportent des solutions pratiques aux problèmes juridiques se posant aux chefs d'entreprise (paraît six fois l'an; prix de l'abonnement annuel: CHF 43.–).

Etudes & Enquêtes

Créée en 1987 et diffusée à plusieurs milliers d'exemplaires, cette publication thématique est vouée à des enquêtes sociales et économiques d'une certaine ampleur. Les ouvrages suivants sont encore disponibles :

n° 1 : La bourse de Lausanne, *12 pages*

n° 2 : Gravières : vite et mieux pour éviter la pénurie, *12 pages*

n° 4 : Bicentenaire de la Révolution de 1789 – Economie et monde du travail : le grand bond en arrière, *36 pages*

n° 5 : Emballages pour boissons : un paquet bien mal ficelé, *20 pages*

n° 6 : La bataille du rail – Gare aux erreurs d'aiguillages !, *20 pages*

n° 7 : Marché foncier : sol en stock, *32 pages*

n° 8 : Presse locale et régionale vaudoise : silence, elle tourne !, *44 pages*

n° 9 : La Suisse, le FMI et la Banque mondiale : un siège, ou rien !, *48 pages*

n° 10 : Caisses de pensions et marché hypothécaire, *24 pages*

n° 11 : Les multinationales en terre vaudoise, *48 pages*

n° 13 : L'impôt fédéral direct : inutile !, *20 pages*

n° 14 : Prévoyance professionnelle : pour un libre passage intégral, *40 pages*

n° 15 : La Suisse dans l'Espace : l'EEE de A à Z, *48 pages*

n° 16 : La subsidiarité et ses avatars, *64 pages*

n° 17 : Assurance-maladie : les voies de la guérison, *52 pages*

n° 18 : Equipement des zones à bâtir : qui fait quoi ?, *28 pages*

n° 19 : Partage du travail : la grande illusion, *168 pages*

n° 20 : Politique suisse des transports : l'impasse, *64 pages*

n° 21 : La drogue et l'Etat dealer, *280 pages*

n° 22 : Suisse – Europe : mesurer le possible, viser à l'essentiel, *112 pages*

n° 23 : Le projet ambigu de réforme de la Constitution, *52 pages*

n° 25 : « Conception Paysage Suisse » ou la planification dévoyée, *48 pages*

n° 26 : Salaire au mérite : la compétence prime, *180 pages*

n° 27 : La Suisse éclatée – Quand les « fusiologues » jouent avec le feu, *88 pages*

n° 28 : Transplantation d'organes : sauver des vies, *200 pages*

n° 29 : Quand les Vaudois se révisent totalement : un premier commentaire du projet de Constitution, *168 pages*

n° 30 : Le Canton de Vaud de la tutelle à l'indépendance (1798-1815), *112 pages*

n° 31 : Liberté économique et responsabilité sociale, *192 pages*

Etudes & Enquêtes

n° 32: Les finances vaudoises à vau-l'eau – Un faux remède: l'assainissement par l'impôt, *84 pages*

n° 33: Libérez l'école! – Les libertés scolaires, mode d'emploi, *120 pages*

n° 34: Quand le juge fixe le salaire – Le point sur la jurisprudence relative à l'égalité salariale entre femmes et hommes, *56 pages*

n° 35: Apprendre à lire et à écrire – Bilan critique et propositions, *176 pages*

n° 36: La paix du travail est-elle menacée? *84 pages*

n° 37: Chroniques patronales – Choix de textes rédigés au fil du temps par Jean-François Cavin, *192 pages*

n° 38: Mécanique de précision, La belle inconnue, *125 pages en couleurs*

n° 39: Secret bancaire et place financière: le combat de la Suisse, *112 pages*

n° 40: Politique des transports: l'heure des métropoles, *120 pages*

n° 41: Réformer n'est pas jouer – Une contribution au débat scolaire vaudois, *96 pages*

n° 42: Terre précieuse – De quelques remèdes au phénomène de la thésaurisation du sol, *120 pages*

n° 43: Le pari insensé du salaire minimum, *104 pages*

n° 44: Egalité salariale: la manipulation d'un juste principe, *104 pages*

n° 45: Pour une réforme de la prévoyance-vieillesse durable, moderne et sociale – Le modèle du Centre Patronal, *45 pages*
Eine nachhaltige, moderne und soziale Reform der Altersvorsorge – Das Modell von Centre Patronal, *45 pages*