



Une prévoyance sûre et compréhensible

Le point de vue des employeurs

Thomas Daum
Directeur
UNION PATRONALE SUISSE





- La prévoyance professionnelle (PP) est un **modèle de réussite** grâce à la marque que lui impriment les partenaires sociaux, à sa capacité d'adaptation et à son efficacité
- La PP est capable de faire face aux **défis qui se poseront à l'avenir**; il n'est pas nécessaire de la transformer complètement, mais de l'ajuster aux besoins du futur
- La PP doit conserver ses **éléments essentiels**: système de capitalisation, coexistence d'institutions de prévoyance autonomes et de compagnies offrant des assurances complètes, esprit de milice, intégration des partenaires sociaux
- La sécurité et la confiance sont les **valeurs de base** de la PP

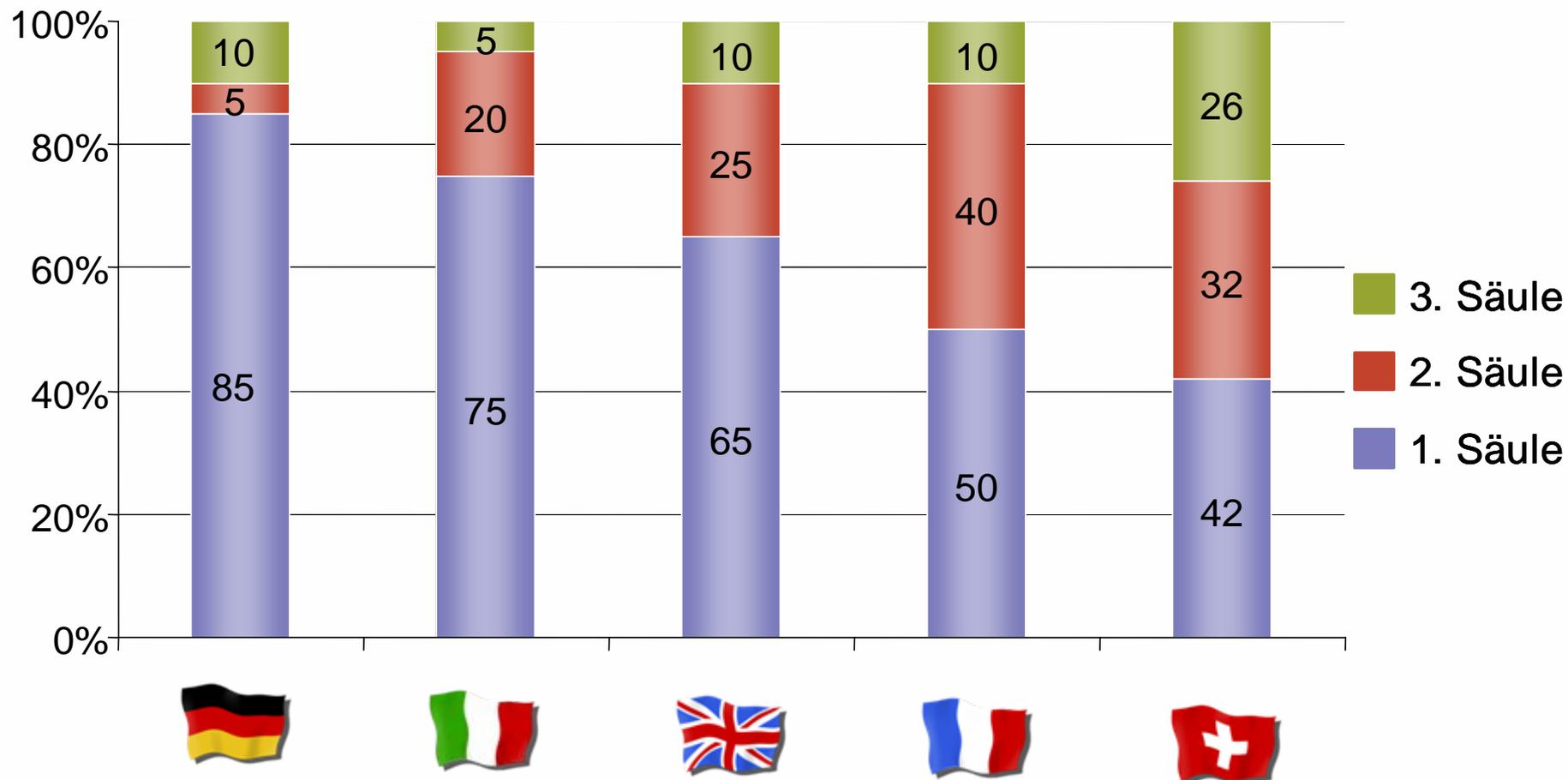


La prévoyance professionnelle, part intégrante du système des 3 piliers



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Composition d'un avoir de vieillesse moyen



Source: Deutsches Institut für Altersvorsorge; CSFB; CEA

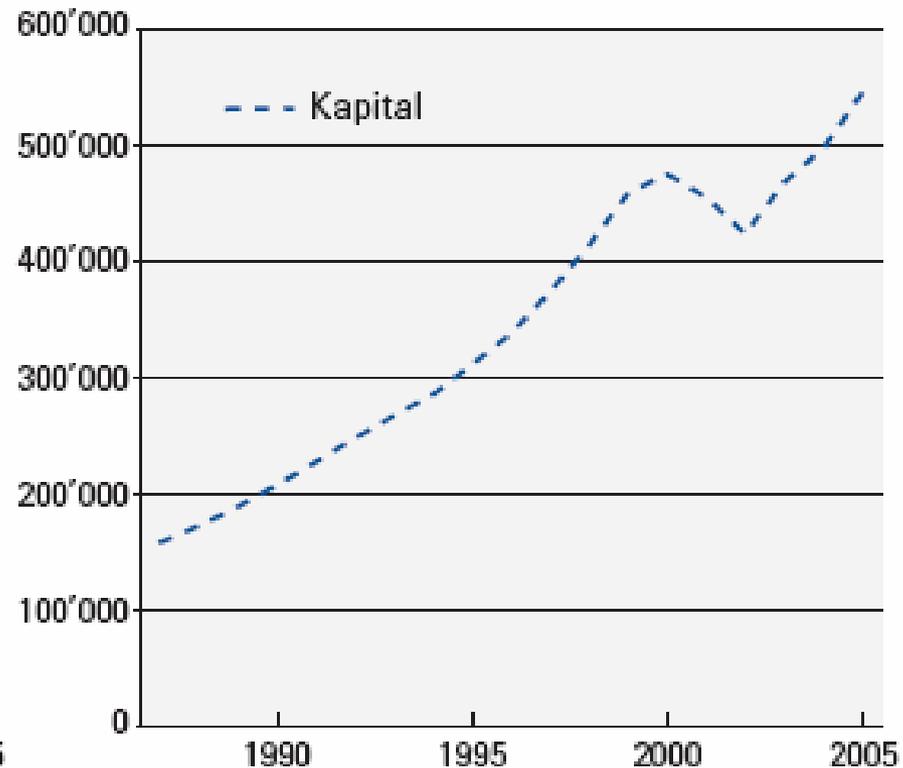
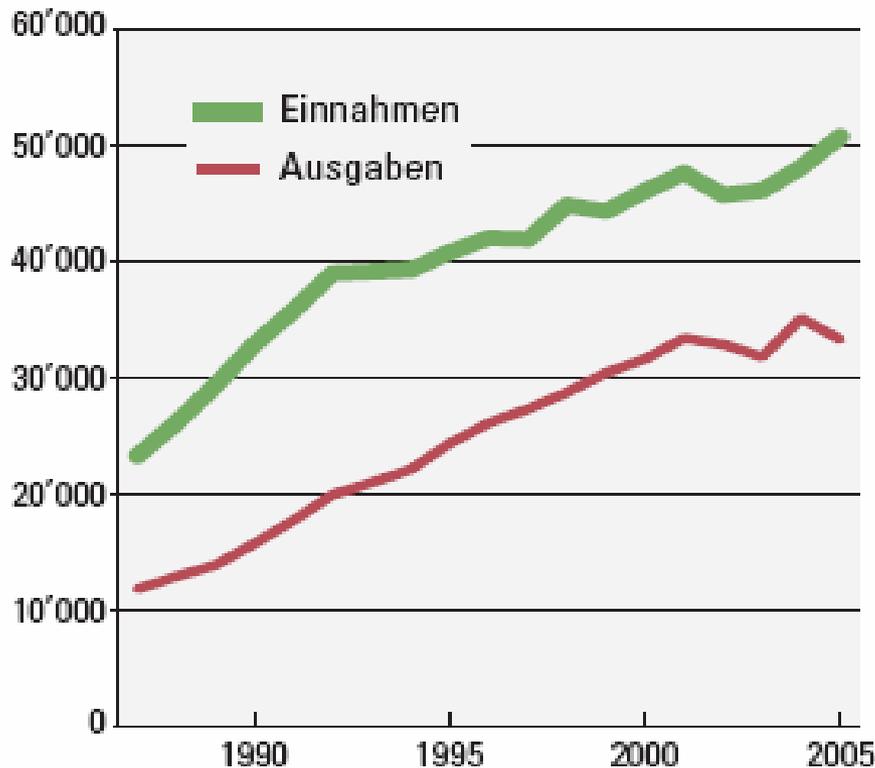


Développement des finances de la prévoyance professionnelle



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Finanzhaushalt der BV 1987–2005, in Mio. Franken (PP globale, y compris part surobligatoire)



Source: OFAS





■ Sécurité

- Sécurité technique > ajustage durable des paramètres
- Sécurité des structures et des processus des institutions de prévoyance
- Surveillance fiable

■ Compréhensibilité

- La transparence favorise la traçabilité et la concurrence
- La compréhensibilité est plus que de la transparence

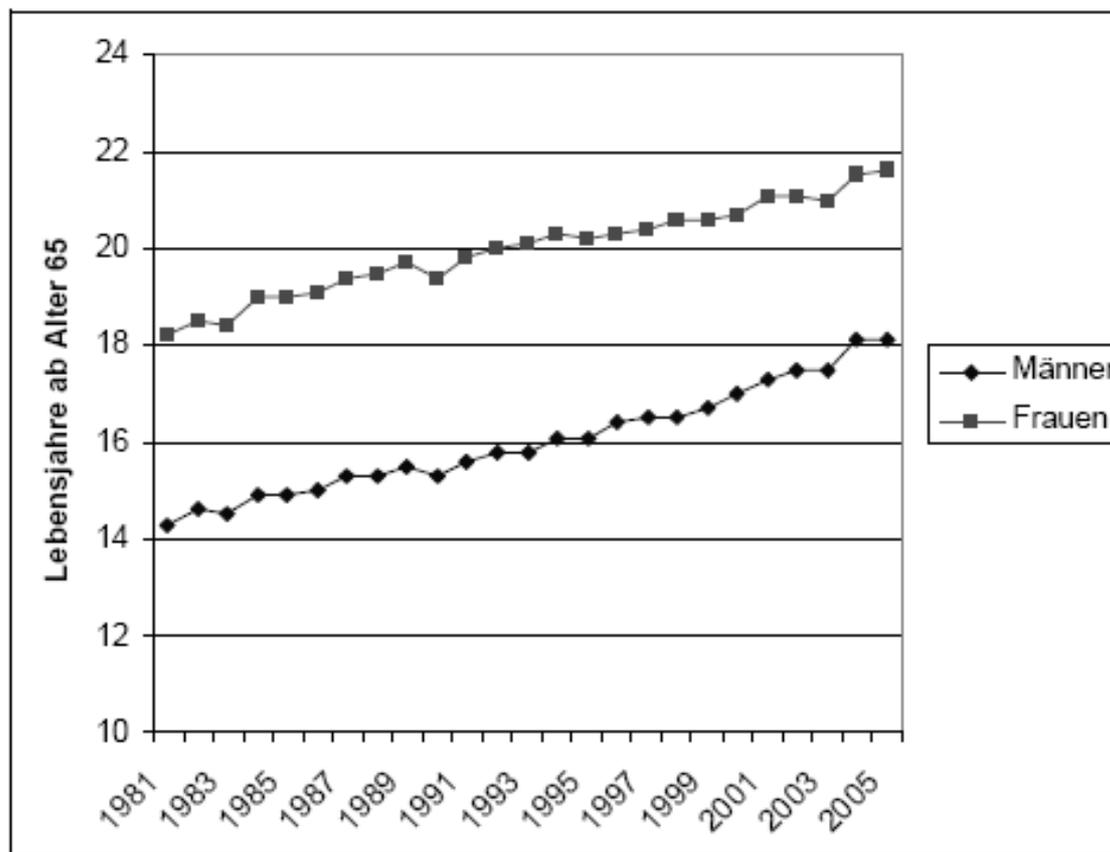




- **Changement démographique** > garantir la sécurité sur un plan technique (*prise en compte des effets sur la base socio-économique*)
- **Développement des marchés des capitaux** > garantir la sécurité sur un plan technique (*adaptation de la politique de placement*)
- **Transformation du monde du travail** > flexibiliser et différencier les profils de prestations
- Influence de l'**Union européenne**



Entwicklung der Lebenserwartung 1981–2005 (BFS)





Sécurité technique: taux minimal

■ Besoin de procéder à des adaptations

- Une adaptation périodique du taux de conversion minimal aux risques liés à la longévité et aux attentes en matière de rendements est nécessaire.
- Des périodes de 5 années sont adéquates.
- Bases techniques transparentes et réalistes!

■ Proposition d'adaptations

- Une baisse à 6,4% d'ici 2011 aurait été appropriée – réalisable d'ici 2014
- Renoncer à des mesures d'accompagnement obligatoires



- Baisse conformément au droit en vigueur

Altersgruppe	Ordentliches Rentenalter für Männer	Mindestumwandlungssatz für Männer (in %)	Ordentliches Rentenalter für Frauen	Mindestumwandlungssatz für Frauen (in %)
1940	65 Jahre (2005)	7,15		
1941	65 Jahre (2006)	7,10		7,20
1942	65 Jahre (2007)	7,10	64 Jahre (2006)	7,20
1943	65 Jahre (2008)	7,05	64 Jahre (2007)	7,15
1944	65 Jahre (2009)	7,05	64 Jahre (2008)	7,10
1945	65 Jahre (2010)	7,00	64 Jahre (2009)	7,00
1946	65 Jahre (2011)	6,95	64 Jahre (2010)	6,95
1947	65 Jahre (2012)	6,90	64 Jahre (2011)	6,90
1948	65 Jahre (2013)	6,85	64 Jahre (2012)	6,85
1949	65 Jahre (2014)	6,80	64 Jahre (2013)	6,80



Schrittweise Senkung des Mindestumwandlungssatzes im Überblick

	Botschaft		geltendes Recht (1. BVG-Revision)	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
2006	7,10 %	7,20 %	7,10 %	7,20 %
2007	7,10 %	7,15 %	7,10 %	7,15 %
2008*	6,90 %	6,90 %	7,05 %	7,10 %
2009	6,75 %	**	7,05 %	7,00 %
2010	6,55 %	6,65 %	7,00 %	6,95 %
2011***	6,40 %	6,40 %	6,95 %	6,90 %
2012	**	**	6,90 %	6,85 %
2013	**	**	6,85 %	6,80 %
2014	**	**	6,80 %	6,80 %

* geplantes Inkrafttreten der neuen Gesetzgebung

** Annahme, dass das ordentliche Rentenalter der Frauen im Jahr 2009 auf 65 angehoben wird; es folgt daher kein Anpassungsschritt.

*** Senkungsprozess abgeschlossen



Sécurité technique: taux minimal

- Dépolitiser la question dans la mesure du possible
- Nécessité d'adapter la formule
- Dans le cas d'assurances complètes, risques d'erreurs plus grands qu'avec des caisses autonomes
- Une interprétation conséquente au minimum
- Actuellement, un renoncement à la part obligatoire ne serait pas accepté



- **Organe de direction puissant**
 - La parité comme fondement (représentant du patronat, représentant des salariés, pas de représentant des assurés dans le cas de fondations collectives)
 - Compétences et responsabilités de gestion avec suffisamment de marges de manœuvre
 - Délimitation claire par rapport à l'expert (n'est pas un tuteur)
- **Maintien du rattachement à l'entreprise**
 - Le libre choix de la caisse de pensions a plus d'inconvénients que d'avantages



- **La bonne gouvernance dans le système de milice**
 - Des processus clairs
 - Eviter les conflits d'intérêt et garantir la loyauté
 - Transparence la plus grande possible
 - Règles claires, mais pas d'excès de régulation



- **Renforcement de la surveillance**
 - Surveillance matérielle au niveau cantonal ou régional
 - Interprétation conséquente de la fonction de surveillance
 - Haute surveillance au niveau fédéral
 - Intégration des partenaires sociaux dans la haute surveillance
- **Prise en considération des particularités du 2^e pilier**
 - Ne pas tenir compte uniquement du marché financier



- **La traçabilité, condition requise**
 - de la «boîte noire» au droit d'information des destinataires
- **Bases du contrôle et de la surveillance**
 - individuel, interne, externe
- **Encouragement de la «concurrence»**
 - comparabilité des profils de prestations et de risques (paramètres) entre les IP et les différents modèles
- **Instruments**
 - règlements, rapports, certificat de prévoyance, rapports particuliers





- La compréhensibilité est plus que de la transparence
- Besoin de fournir des explications aux employeurs, aux destinataires et au public
- Aborder le sujet dans l'entreprise et dans la communication avec les destinataires des institutions de prévoyance
- Expliquer les différents modèles de prévoyance (autonomes, fondations collectives, assurances complètes)





Evolution du monde du travail

- **Augmentation de la flexibilité de la retraite**
 - Choix de l'âge de la retraite à la carte (en particulier, possibilité de continuer d'être assuré jusqu'à 70 ans)
 - Retraite partielle possible dès 58 ans
Ajournement (partiel) jusqu'à 70 ans
 - Possibilité de prestation de libre passage au lieu de prestation de vieillesse en cas de préretraite
 - Possibilité de continuer d'assurer le salaire perçu jusqu'à présent en cas de retraite partielle





- Influence de la directive sur les fonds de pension (directive 2003/41/CE du 3 juin 2003)
- Traitement fiscal hétérogène des prestations de prévoyance dans les pays limitrophes
- Remplacement de l'ordonnance (CEE) n° 1408/71 par l'ordonnance (CE) n° 883/2004 – Conséquences?
- Mettre en relief les particularités helvétiques



Questions concernant la situation des retraités à l'avenir



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

- Est-il nécessaire de reformuler la solidarité entre les générations?
- La qualité de fonctionnement du système peut-elle être améliorée grâce à une intégration accrue des pensionnés?
- Comment pourra-t-on continuer de répondre au besoin de sécurité des retraités?
- Quelles seraient les conséquences en matière de droits (information et participation) et de devoirs (p.ex. contribution des rentiers à l'assainissement)?





Conclusion

Le 2^e pilier restera performant...

- si ses atouts, en tant que prévoyance collective, sont mis à profit;
- si la confiance des destinataires subsiste grâce à des structures/processus/responsabilités transparentes;
- si la marge de manœuvre et la motivation des partenaires sociaux (employeurs/salariés/conseils de fondation) restent intactes;
- si les frais directs et indirects liés à la régulation restent raisonnables et si l'on évite toute «expertocratie».

