

## Le compromis est la solution à la réforme du 2<sup>e</sup> pilier.

Le concept du compromis atteint les objectifs de la réforme sans toucher au modèle éprouvé des trois piliers. **Le compromis est la seule proposition de réforme susceptible de recueillir la majorité.** Il est soutenu par 40 organisations d'employeurs et d'employés renommées ainsi que par des associations professionnelles.

## Comparaison du modèle du Conseil fédéral et du compromis

|                             | <b>Modèle du Conseil fédéral</b> | <b>Compromis</b>                                    |
|-----------------------------|----------------------------------|---|
| Taux de conversion minimal  | 6.0%                             | 6.0%  |
| Déduction de coordination   | 12 445 CHF                       | 60% du salaire AVS, max. 21 300 CHF                 |
| Bonifications de vieillesse |                                  |   |
| • 20 – 24 ans               | <b>0%</b>                        | <b>9%</b>   |
| • 25 – 34 ans               | 9%                               | 9%  |
| • 35 – 44 ans               | 9%                               | 12%   |
| • 45 – 54 ans               | 14%                              | 16%   |
| • 55 – 64 ans               | 14%                              | 16%   |
| Supplément de rente         | <b>100 à 200 CHF par mois</b>    | <b>Augmentation unique de l'avoir de vieillesse</b> |
| Génération de transition    | <b>15 ans (ouvert)</b>           | <b>10 ans</b>                                       |
| Cotisation salariale AVS    | <b>0.5%</b>                      | <b>0.0%</b>   |
| Surcoût par an              | <b>3,2 milliards de CHF</b>      | <b>1,8 milliard de CHF</b>                          |

### Les deux modèles comprennent:

- un abaissement du taux de conversion
- un aplatissement des bonifications de vieillesse
- Réduction de la déduction de coordination
- Compensation de la génération de transition

### Le «modèle du Conseil fédéral»...

- ... introduit un élément du 1<sup>er</sup> pilier (financement par répartition) dans le 2<sup>e</sup> pilier (principe de capitalisation) avec la cotisation sociale AVS de 0,5%.
- ... avec le supplément de rente, ancre la répartition dans le 2<sup>e</sup> pilier, l'étend et conduit à une extension coûteuse des prestations selon le principe de l'arrosoir, quel que soit le montant de la rente existante.

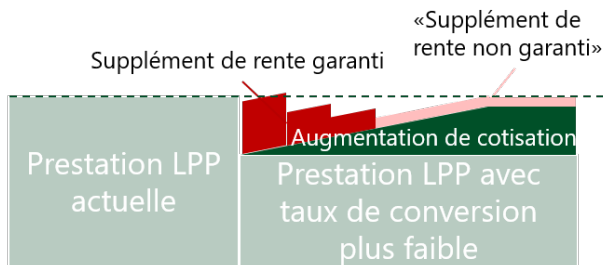
### Le «compromis»...

- ... préserve le modèle éprouvé des trois piliers.
- ... fonctionne sans supplément de rente, c'est-à-dire sans extension de la répartition étrangère au système.
- ... commence plus tôt avec l'épargne vieillesse (à partir de 20 ans).
- ... compense la génération de transition grâce à une augmentation ciblée, proportionnelle et linéairement échelonnée de l'avoir de vieillesse LPP en tenant compte de la part surobligatoire. Ainsi, la compensation n'intervient que pour les assurés qui sont directement touchés par la réduction du taux de conversion LPP.
- ... finance la compensation par la dissolution des provisions des caisses de pension déjà disponibles et prévues pour les cas de ce type.

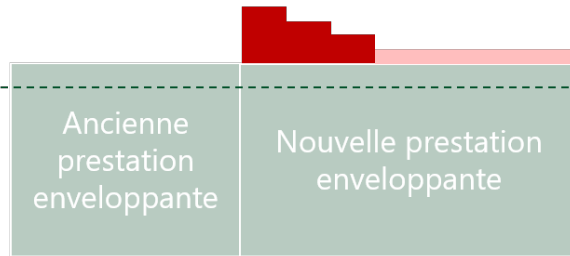
## Comparatif des prestations

### Modèle de proposition du Conseil fédéral

- Plans proches de la LPP

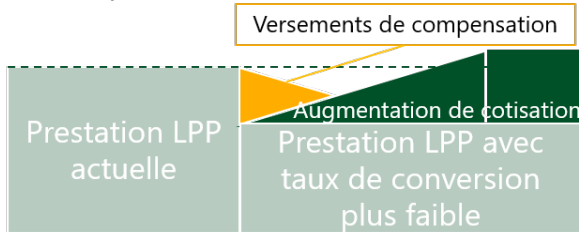


- Part surobligatoire moyenne/élevée

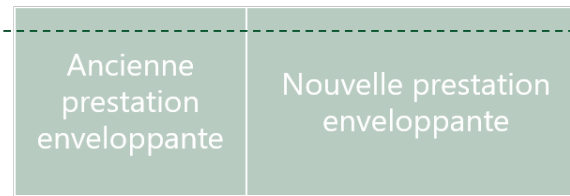


### Modèle du compromis

- Plans proches de la LPP



- Part surobligatoire moyenne/élevée



Conclusion: le supplément de rente du modèle du Conseil fédéral augmente les prestations même pour ceux qui ont déjà une rente élevée. Cela concerne 86% des assurés! Part surobligatoire moyenne/élevée = l'avoir de vieillesse se compose pour au moins 30% d'une part surobligatoire.

## Qui soutient le compromis?

**Des associations professionnelles:** l'Association suisse des institutions de prévoyance ASIP et la Communauté d'intérêts des institutions de prévoyance autonomes collectives et communes. Les banques nationales, la caisse de pension Bayer, Coop Société coopérative et la caisse de pension Coop, la caisse de pension Manor, Raiffeisen, scienceindustries, Swiss Funds & Asset Management Association, Innovation 2. Säule (IZS), l'Association de spécialistes en gestion de la prévoyance en faveur du personnel (VVP), c-alm AG, Zoug (ZG), CAFP, VAV. **Pour les employés:** la plateforme, l'alliance politique des associations d'employés et associations professionnelles indépendantes orientées solution (Société des employés de commerce Suisse, Employés Suisse, Association suisse des cadres, Société zurichoise de gestion du personnel, veb.ch, Vente Suisse). **Pour les employeurs:** la Société Suisse des Entrepreneurs, la Swiss Retail Federation, Employeurs Banques, l'Union suisse des arts et métiers, l'Union suisse des paysans, Swissbanking (ASB), l'Union patronale bâloise, GastroSuisse, GastroGraubünden, Enveloppe des édifices Suisse, Swissmechanic, ICT Switzerland, la Chambre de commerce et d'industrie de Suisse centrale (CCI), Infra Suisse, Ingénieurs-Géomètres Suisse.