



## FEUILLE D'INFORMATION

---

# Prévoyance vieillesse 2020

## Travaux de recherche et études

Le Conseil fédéral a adopté le 19 novembre 2014 le message sur la réforme Prévoyance vieillesse 2020. Un important travail de fond a été réalisé dans la perspective de cette réforme afin d'obtenir des données fiables et d'identifier les tenants et les aboutissants de la problématique. La présente fiche d'information offre une vue d'ensemble des études et des travaux de recherche réalisés dans ce cadre.

### La situation économique des retraités<sup>1</sup>

Les revenus des personnes à la retraite proviennent pour l'essentiel de quatre sources principales, dont la répartition est la suivante :

- revenus du 1<sup>er</sup> pilier : 40 %
- revenus du 2<sup>e</sup> pilier : 20 %
- revenus de la fortune : 30 %
- revenus de l'activité lucrative : 10 %

Il en résulte un revenu médian à l'âge de la retraite correspondant environ aux deux tiers du revenu médian de la population active. Alors que la majorité des personnes se trouve dans une situation économique favorable lors du départ à la retraite et dans les années qui suivent, les personnes de plus de 80 ans sont pour la plupart dans une situation économique plus difficile, comparable à celle des personnes de 25 à 34 ans.

### La situation économique des veuves et des veufs<sup>2</sup>

L'analyse de la situation économique de personnes avant et après la survenance du veuvage permet de constater que la couverture de la perte de revenu causée par un décès est bien assurée. En comparaison, un divorce ou une séparation a des conséquences financières plus lourdes. Avec un revenu médian d'environ 80 000 francs, une bénéficiaire de rente de veuve avec enfant dispose d'un revenu nettement plus élevé qu'une femme seule avec enfant. La différence s'élève à près de 20 000 francs. Les veuves avec enfant sont également mieux insérées sur le marché du travail que les mères célibataires. En 2006, 66 % des veuves de moins de 64 ans avec rente et sans enfant bénéficiaient d'un revenu provenant d'une activité lucrative contre 72 % pour celles avec enfant.

### L'abaissement du seuil d'accès a profité à 140 000 personnes<sup>3</sup>

Dans le cadre de la 1<sup>re</sup> révision de la LPP, l'abaissement du seuil d'accès au 2<sup>e</sup> pilier et l'abaissement de la déduction de coordination ont été introduits afin d'améliorer la prévoyance professionnelle des personnes

---

<sup>1</sup> Philippe Wanner et al. : « La situation économique des actifs et des retraités », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 1/08 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&Inr=01/08#pubdb>

<sup>2</sup> Philippe Wanner et al. : « La situation économique des veuves et des veufs », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 5/12 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&Inr=05/12#pubdb>

<sup>3</sup> Kathrin Bertschy et al. : « Herabsetzung der Eintrittsschwelle in der 1. BVG-Revision », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 8/10 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&Inr=08/10#pubdb>

actives ayant de faibles revenus ou travaillant à temps partiel. Quelque 140 000 personnes supplémentaires ont ainsi été assurées à titre obligatoire à la LPP, essentiellement des femmes, des salariés ayant de bas revenus et des travailleurs à temps partiel.

Amélioration de la situation des personnes travaillant à temps partiel et pour plusieurs employeurs<sup>4</sup>

Une seconde étude a examiné les effets de l'abaissement du seuil d'accès et de la déduction de coordination sur les personnes ayant des rapports de travail atypiques (notamment pour les emplois dans le domaine de la culture) et sur leurs employeurs. Il en ressort que la majorité des entreprises n'a pas cherché à se soustraire aux nouvelles obligations découlant de la LPP et que l'abaissement du seuil d'accès n'a quasiment jamais eu pour conséquence une diminution des salaires bruts pour les rapports de travail déjà en cours. Les charges patronales supplémentaires n'ont que rarement été répercutées sur les employés, et les entreprises se sont déclarées prêtes à assumer leur responsabilité sociale.

Frais de gestion de la fortune dans le 2<sup>e</sup> pilier<sup>5</sup>

Les frais de gestion de la fortune sont très différents selon les caisses de pension, puisqu'ils peuvent aller de 0,15 à 1,86 % du capital. Une extrapolation à l'ensemble des institutions de prévoyance donne une moyenne de 0,56 %, soit 3,9 milliards de francs, pour une fortune de prévoyance totale de près de 700 milliards de francs à fin 2009. Sur cette somme, les comptabilités des institutions de prévoyance ne faisaient apparaître que près de 800 millions de francs, et celles des assureurs-vie près de 290 millions de francs. Les autres frais n'apparaissent pas de façon transparente et sont par exemple inclus dans les rendements nets de produits de placement.

Frais administratifs dans le 2<sup>e</sup> pilier<sup>6</sup>

Les coûts de l'administration générale du 2<sup>e</sup> pilier, tant du côté des institutions de prévoyance que de celui des entreprises, s'élèvent à environ 1,8 milliard de francs (chiffres de 2009), soit un montant moyen annuel de 391 francs par personne assurée. Ces coûts se répartissent entre les entreprises (280 millions), les institutions de prévoyance (792 millions) et les assureurs-vie (735 millions).

L'étude conclut qu'une baisse significative de ces coûts ne pourra pas être obtenue en se contentant de supprimer ou de simplifier quelques règles juridiques. Ce n'est en effet pas le traitement d'événements spéciaux tels que les cas d'invalidité, de décès ou les versements anticipés au titre de l'encouragement à la propriété du logement qui engendrent les coûts les plus élevés. Ce sont les tâches les plus courantes du 2<sup>e</sup> pilier (traitement des entrées, des sorties et des modifications salariales), dont l'exécution est rapide au cas par cas, qui engendrent les frais administratifs les plus élevés en raison de leur fréquence.

Mécanismes d'ajustement automatique dans les pays de l'OCDE<sup>7</sup>

Une étude mandatée auprès de l'OCDE a examiné, sur la base d'une comparaison internationale, les diverses modalités de mise en œuvre et les expériences réalisées avec les mécanismes d'ajustement auto-

---

<sup>4</sup> Judith Trageser et al. : « Auswirkungen der Herabsetzung der Eintrittsschwelle im Rahmen der 1. BVG-Revision auf Arbeitgebende und Arbeitnehmende », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 2/11 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=02/11#pubdb>

<sup>5</sup> Ueli Mettler et al. : « Frais de gestion de la fortune dans le 2<sup>e</sup> pilier », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 3/11 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=03/11#pubdb>

<sup>6</sup> Daniel Hornung et al. : « Verwaltungskosten der 2. Säule in Vorsorgeeinrichtungen und Unternehmen », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 4/11 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=04/11#pubdb>

<sup>7</sup> Anna Christina D'Addio et al. : « Towards Financial Sustainability of Pension Systems. The Role of Automatic-Adjustment Mechanisms in OECD and EU Countries », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 8/12 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=08/12#pubdb>

matique des systèmes de retraite dans les pays de l'OCDE. Il en ressort que très peu de pays sont parvenus à mettre en place de tels mécanismes pour leur prévoyance vieillesse. Les rares pays à en avoir introduit ont systématiquement modifié ou suspendu au niveau politique leur auto-activation. Ainsi, l'Allemagne et la Suède ont suspendu l'auto-activation de leur mécanisme à la suite de la crise de 2009 pour ne pas péjorer les conditions de vie de leurs retraités.

#### Modèles de mécanismes d'ajustement en Suisse<sup>8</sup>

Une seconde étude s'est penchée plus en détail sur la forme que pourrait prendre un mécanisme d'ajustement automatique dans l'AVS et a développé trois modèles. Deux des mécanismes proposés sont des « pilotes automatiques autorégulateurs » ne nécessitant aucune intervention au niveau politique après leur mise en œuvre. Un troisième modèle est conçu comme une « aide à la navigation institutionnalisée » et fonctionne par étapes, la dégradation de la situation financière de l'AVS servant de déclencheur à l'intervention du Conseil fédéral et du Parlement.

#### Conséquences du baby-boom sur l'AVS<sup>9</sup>

Le baby-boom, autrement dit les années de forte natalité de 1942 à 1973, a entraîné au total 800 000 naissances supplémentaires en Suisse. Si actuellement le rapport entre retraités et actifs (rapport de dépendance) est encore favorable, le départ progressif à la retraite des générations issues du baby-boom perturbera nettement cet équilibre dans les prochaines années. Le point de rupture se situera vers 2025. Avant, le rapport de dépendance restera plus bas que s'il n'y avait pas eu de baby-boom ; ensuite, il sera plus élevé. Le baby-boom est un phénomène clairement circonscrit dans le temps, mais dont les conséquences se feront encore sentir un siècle plus tard.

#### L'espérance de vie dépend du niveau de formation<sup>10</sup>

Le niveau de formation est le facteur qui a le plus d'influence sur l'espérance de vie : plus le niveau de formation est élevé, plus l'espérance de vie après 65 ans est importante. Les différences entre les branches économiques sont moins significatives, dans la mesure où l'espérance de vie au sein même de ces branches dépend fortement de la fonction exercée. Se basant sur ce constat, les chercheurs ont élaboré divers modèles de différenciation de l'âge de la retraite en fonction de l'espérance de vie afin que le plus grand nombre possible de retraités puissent profiter d'un nombre relativement égal d'années de retraite.

#### Déterminants de la retraite anticipée<sup>11</sup>

L'aspiration à davantage de liberté, des problèmes de santé, un licenciement ou des conditions de travail insatisfaisantes sont les principaux motifs qui poussent les personnes à quitter le marché du travail entre 58 et 63/64 ans, soit avant l'âge AVS. Sur le plan des incitations institutionnelles, ce sont surtout les règles relatives au 2<sup>e</sup> pilier et la possibilité d'anticiper la perception de la rente AVS qui ont le plus d'influence sur l'anticipation de la retraite.

Les employeurs jugent utile de continuer à employer des travailleurs âgés lorsqu'ils possèdent des compétences spécifiques et sont capables de transmettre leur savoir-faire. Ils ont néanmoins tendance à privilé-

---

<sup>8</sup> Lars P. Feld et al. : « Steuerungsmechanismen in der AHV », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 7/12 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=07/12#pubdb>

<sup>9</sup> Urs Müller et al. : « Babyboom-Generation und AHV 2010–2060 », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 9/12 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=09/12#pubdb>

<sup>10</sup> Philippe Wanner et al. : « Mortalité différentielle en Suisse 1990-2005 », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 10/12 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=10/12#pubdb>

<sup>11</sup> Judith Trageser et al. : « Altersrücktritt im Kontext der demografischen Entwicklung », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche, n° 11/12 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=11/12#pubdb>

gier l'engagement de jeunes, de femmes et de travailleurs étrangers si ceux-ci sont disponibles et suffisamment qualifiés. Une nette majorité des quelque 2000 chefs d'entreprise et responsables des ressources humaines qui ont participé à cette enquête s'est prononcée contre un relèvement de l'âge de la retraite au-delà de 65 ans.

#### Participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi<sup>12</sup>

La participation des hommes de 58 ans et plus au marché de l'emploi a diminué jusqu'en 2006 avant de repartir à la hausse. Celle des femmes de la même classe d'âge n'a au contraire cessé d'augmenter, notamment en raison du relèvement de l'âge de la retraite des femmes prévu par la 10<sup>e</sup> révision de l'AVS. L'âge moyen du départ effectif à la retraite s'est rapproché de l'âge légal. Selon les calculs effectués pour les années 2008 à 2011, il était de 64,1 ans pour les hommes et de 62,6 ans pour les femmes.

En dépit de cette évolution, le pourcentage de personnes qui quittent la vie active avant l'âge AVS reste très important, puisqu'il est proche de 40 %, et inégal selon les branches. Environ un tiers des actifs continuent de travailler après avoir atteint l'âge AVS, souvent comme indépendants et à temps partiel. Seul un actif sur quatre arrête de travailler au moment d'atteindre l'âge légal de la retraite.

#### Scénarios pour les marchés financiers et les revenus des placements<sup>13</sup>

L'étude examine les types d'évolution possibles pour l'économie réelle suisse jusqu'en 2035. L'évolution de l'économie réelle et des conditions monétaires générales a été modélisée sur la base de divers scénarios, ce qui a permis de déduire les perspectives de rendement des catégories de placement les plus importantes pour les institutions de prévoyance. Un portefeuille moyen d'une institution de prévoyance comportant environ 25 % d'actions affiche, selon les scénarios, un rendement annuel compris entre -2,6 % et 1,9 % de 2014 à 2017, entre 2,3 et 3,1 % durant les années 2018-2025 et entre 2,6 % et 3,7 % durant les années 2026-2035.

#### Conséquences économiques de la réforme Prévoyance vieillesse 2020<sup>14</sup>

L'impact des mesures prévues dans la prévoyance professionnelle sur les coûts du travail, les salaires nets et l'emploi a été examiné à l'aide d'un modèle de micro-simulation. Il en ressort que la réforme devrait se traduire par un supplément de cotisations d'épargne réglementaires de l'ordre de 2,3 milliards de francs, ce qui représente 0,8 % de la masse salariale brute des personnes âgées de 25 à 65 ans. Les employeurs ne devraient en fin de compte supporter qu'un tiers environ de cet effort supplémentaire. Cette augmentation des coûts salariaux devrait comprimer légèrement la demande de travail et réduire le volume de travail de 3000 équivalents plein temps, soit un recul de 0,1 %.

#### Expertise sur le niveau de la quote-part minimale<sup>15</sup>

La législation actuelle prévoit une participation des assurés aux excédents à raison de 90 % au moins. De fait, la quote-part de distribution en faveur des assurés s'est élevée à 92,1 % en moyenne au cours des dix dernières années. Bien que politiquement très controversée, la quote-part minimale est restée inchangée

---

<sup>12</sup> Michel Kolly : « Ältere Personen und Arbeitsmarkteteiligung », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 11/12 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=11/12#pubdb>

<sup>13</sup> Martin Eichler et al. : « Gesamtwirtschaftliche Entwicklungsszenarien bis 2035 sowie Auswirkungen auf die Finanzmärkte und Anlagerenditen », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 7/14 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=07/14#pubdb>

<sup>14</sup> André Müller et al. : « Reform der Altersvorsorge 2020: Auswirkungen auf Beschäftigung, Löhne und Arbeitskosten », Aspects de la sécurité sociale, rapport de recherche n° 9/14 ; <http://www.bsv.admin.ch/praxis/forschung/publikationen/index.html?lang=fr&lnr=09/14#pubdb>

<sup>15</sup> Hato Schmeiser : « Zur Mindestquote der Lebensversicherer im Bereich der 2. Säule », Université de Saint-Gall, Institut d'économie de l'assurance, Saint-Gall, 2014. <http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/publikationen/00098/index.html?lang=fr>

depuis son introduction en 2004. L'expertise s'est servie d'une modélisation théorique pour mettre en évidence des interactions qui plaident plutôt contre un relèvement de la quote-part minimale.

L'observation empirique, c'est-à-dire l'examen des comptes d'exploitation établis par les assureurs, montre au contraire l'existence d'un certain potentiel d'adaptation à la hausse. Vu les excédents réalisés ces sept dernières années, et à supposer que le contexte général soit resté le même, une quote-part minimale de 92 % aurait encore permis aux assureurs de dégager un rendement annuel moyen de 4,2 %. Avec une quote-part de 94 %, le rendement annuel moyen aurait été de 3,2 %. Il apparaît donc qu'un relèvement de la quote-part minimale n'aurait pas menacé la rentabilité des activités des assureurs dans le domaine de l'assurance-vie collective LPP.

Second avis sur le niveau de la quote-part minimale<sup>16</sup>

Un second avis a été demandé afin d'expliquer cette divergence entre analyse modélisée et analyse empirique. L'auteur de cet avis estime judicieux sur le fond un relèvement de la quote-part minimale, qui permettrait aussi de constituer des provisions actuarielles plus importantes, maintenant du même coup davantage de fonds dans le système. Les provisions étant plus élevées, les assureurs auraient également moins besoin de capital de solvabilité. L'expert estime qu'un relèvement de la quote-part minimale à 92 % n'aurait pratiquement pas eu d'impact sur les trois plus grands assureurs du pays.

Bases actuarielles pour la prévoyance professionnelle<sup>17</sup>

L'espérance de vie est un paramètre essentiel pour le 2<sup>e</sup> pilier, en particulier pour fixer le taux de conversion minimal à un niveau approprié. Les institutions de prévoyance déterminent actuellement l'espérance de vie sur la base de tables de mortalité qui sont éditées par des entreprises de services privées et ne sont accessibles que contre paiement d'une licence très coûteuse. Ce fait est en contradiction avec le postulat d'une législation fondée sur des bases transparentes. Le rapport des experts montre que l'Office fédéral de la statistique pourrait établir lui-même ces bases actuarielles.

Renseignements

Office fédéral des assurances sociales, Communication, tél. 058 462 77 11, [kommunikation@bsv.admin.ch](mailto:kommunikation@bsv.admin.ch)

---

<sup>16</sup> Jürg Keller : « Bestimmung der Mindestquote der Lebensversicherer in der beruflichen Vorsorge », 2014  
<http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/publikationen/00098/index.html?lang=fr>

<sup>17</sup> Aon Hewitt, Deprez & Libera : « Machbarkeitsstudie: Versicherungstechnische Grundlagen für die berufliche Vorsorge », 2014  
<http://www.bsv.admin.ch/dokumentation/publikationen/00098/index.html?lang=fr>