

«La réforme LPP est plus nécessaire que jamais»

Adoptée par le parlement au printemps, la réforme de la prévoyance professionnelle divise les opinions politiques. Pour le CEO du Groupe Mutuel Thomas Boyer, le référendum lancé par la gauche et les syndicats rate clairement sa cible



Thomas Boyer, CEO du Groupe Mutuel. (GROUPE MUTUEL/OLIVIER MAIRE)

C'est certainement l'un des casse-têtes sociaux, politiques, économiques et démographiques parmi les plus complexes du XXI^e siècle. Comment assurer une retraite décente à une population vieillissante? Avec de moins en moins de jeunes et de plus en plus de retraités qui vivent plus longtemps, il devient compliqué d'identifier les curseurs à utiliser pour résoudre l'équation des retraites. Pour tenter d'y voir plus clair, Thomas Boyer, CEO du Groupe Mutuel, expose sa vision et analyse le contexte politique actuel, en revenant notamment sur le référendum lancé par la gauche et les syndicats en réponse à la réforme de la LPP. Interview.

Avant de nous intéresser de près au débat politique actuel concernant la réforme LPP, rappelons quels sont les principaux défis qui pèsent sur le système de retraite suisse. La dynamique démographique qui caractérise la Suisse est certainement l'un des premiers facteurs à rappeler. Notre population vieillit et l'espérance de vie augmente. On a donc moins de jeunes pour assurer un niveau de vie correct pour nos retraités, ces derniers étant plus nombreux et vivant plus longtemps qu'auparavant. Pour rappel, par rapport à 1985, année durant laquelle la LPP entrait en vigueur en Suisse, l'espérance de vie restante à 65 ans a augmenté en passant de 14,9 ans en 1985 pour un homme à 20 ans en 2020. Pour une femme c'est de 19 ans en 1985 à 22,7 en 2020. S'ajoutent à cela des modes de travail qui ont rapidement évolué, dont le temps partiel qui a augmenté dans des proportions significatives. Ce qui se traduit par des personnes actives cotisant peu ou tardivement, voire pas, au deuxième pilier. Enfin, les rendements financiers n'arrangent rien. S'ils repartent légèrement à la hausse cette année, à la suite des taux négatifs que l'on a connus, ils restent relativement faibles, ne permettant

largement pas de compenser les autres facteurs mentionnés.

Quels sont les principaux changements de la réforme LPP et qu'impliquent-ils pour la population? Cette réforme traduit les compromis inévitables qu'il faut être prêt à faire. Si elle n'est pas parfaite, la réforme est plus nécessaire que jamais et répond déjà bien aux différentes pressions qui pèsent sur notre système de retraite. A commencer par l'augmentation de notre espérance de vie. Dans ce sens, la baisse du taux de conversion qui en découle est avant tout une conséquence logique et inévitable de notre réalité démographique. En vivant plus longtemps, ce dont on ne peut que se réjouir d'ailleurs, il est évident qu'un même capital ne peut plus permettre de subvenir à nos besoins de la même manière. A mes yeux, cet élément devrait d'ailleurs être complètement dépolitisé. Aujourd'hui, ce sont les salariés qui paient pour permettre aux rentiers de partir avec une rente plus élevée. Ce n'est pas juste.

Grâce à l'abaissement du seuil d'accès, fixé à 19 845 francs, soit 90% du seuil en vigueur préalablement, la réforme de la LPP permet en outre d'inclure davantage les personnes qui en avaient le plus besoin dans le deuxième pilier, à savoir les temps partiels, les plus bas salaires et les jeunes.

Qu'attendre du référendum ou d'autres initiatives déposées en réponse à la réforme? La gauche et les syndicats ratent leur cible avec ce référendum puisqu'ils remettent en question la baisse des rentes qui, encore une fois, n'est qu'une conséquence logique et inévitable de l'augmentation de l'espérance de vie. S'il passe, le référendum impactera donc négativement les plus précaires, soit les nouveaux gagnants de la réforme. J'en profite d'ailleurs pour rappeler que la part subobligatoire du taux de conversion a déjà été abaissée il y a plusieurs années. En soi, il ne s'agit donc pas d'un élément

complètement nouveau ni inconnu. Mentionnons également que la réforme comprend des mesures compensatoires efficaces pour que les personnes les moins bien loties ne soient pas désavantagées, en permettant de ne pas diminuer leur rente malgré un taux de conversion inférieur.

Sur quels autres leviers devrait-on agir individuellement et collectivement pour pérenniser le système de retraite suisse? On ne le répètera jamais assez, mais la prévoyance devient un aspect essentiel dont il faut se soucier tôt. A 50 ans, il est déjà trop tard pour commencer à s'y intéresser. Le premier levier à activer consiste à conscientiser le fait que l'équilibre des retraites se complexifie pour les différentes raisons que l'on a évoquées.

En rejoignant une entreprise, un salarié a donc tout intérêt à s'intéresser de près aux prestations prévues par son nouvel employeur concernant la retraite. Sur ce point, on peut d'ailleurs espérer que la pénurie de talents observée actuellement dans de nombreux secteurs incitera les entreprises à soigner le plan de retraite qu'elles prévoient pour leurs collaborateurs. La pression du marché devrait donc pousser les acteurs économiques à se responsabiliser socialement sur ce point, en allant plus loin que les plans LPP minimaux encore proposés par certaines entreprises. Ensuite, au niveau individuel, souscrire à une solution de troisième pilier devient plus que recommandé. Il s'agit pour chacun de devenir acteur de sa prévoyance, en en dessinant les contours le plus tôt possible.

Y a-t-il des modèles gagnants dont s'inspirer dans d'autres pays? Il est relativement difficile d'identifier des modèles gagnants dont s'inspirer dans d'autres pays puisque chaque Etat a ses propres réalités. Les systèmes sociaux, fiscaux et professionnels diffèrent donc. De manière générale, on peut tout de même observer que les Pays-Bas, et les pays

scandinaves plus largement, ont un filet social et un système de prévoyance parmi les plus robustes. En Suisse, notre système basé sur les trois piliers que sont l'AVS, la LPP et le 3e pilier fait preuve d'une certaine résilience. Nous avons d'ailleurs pu l'observer à nouveau pendant la pandémie et la crise qui s'est ensuivie. S'il a légèrement baissé en termes d'attractivité au niveau des comparaisons qu'il est possible d'établir à l'international, notre système reste robuste et réputé. Il mérite cependant d'être ajusté encore. D'où sa nécessaire réforme qui, si elle n'est pas parfaite, vaut clairement mieux que pas de réforme du tout.

«Si cette réforme n'est pas parfaite, elle vaut clairement mieux que pas de réforme du tout»

Au niveau politique, qu'est-ce qui pourrait encore être entrepris pour combler les lacunes du système en vigueur actuellement? Un important potentiel d'amélioration reste à explorer dans le domaine des soins. Actuellement, aucune solution incitative, par exemple au niveau fiscal, n'encourage l'épargne pour assumer une partie des frais de santé liés à la période de fin de vie. Un aspect qui pourrait peut-être être intégré au sein des produits et solutions de 3e pilier et d'assurance-vie. Enfin, même s'il est évidemment discutable, le débat politique lié à l'âge de la retraite chez les hommes et chez les femmes pourrait encore être approfondi.

Comment les assureurs, et des acteurs tels que Groupe Mutuel, peuvent-ils participer à la pérennisation du système de retraite suisse? En proposant des

solutions et produits flexibles et adaptés aux défis actuels. Au Groupe Mutuel, nous avons développé une gamme de produits de prévoyance pour accompagner au mieux les employeurs et les employés, que ce soit dans le cadre de la LPP ou du 3e pilier. Nous avons toujours basé notre stratégie sur une vision à long terme en tentant au maximum de nous prémunir contre les risques et les aléas de la conjoncture. Concrètement, cela se traduit notamment par le fait que nous redistribuons les rendements des fonds de prévoyance aux assurés. Nous avons aussi adopté une mesure de protection visant à sécuriser les excédents lors des bonnes années pour pouvoir les redistribuer lors des mauvaises. Un mécanisme qui permet ainsi d'éviter qu'une personne partant à la retraite lors d'une mauvaise année conjoncturelle ne soit impactée négativement. Enfin, en matière de prévoyance professionnelle, nous proposons deux alternatives principales aux employeurs. Une solution élaborée et gérée par nos soins ainsi qu'une plateforme ouverte, au sein de laquelle l'employeur sélectionne les prestations dont il a besoin et ajuste les différents paramètres comme il l'entend. Nous sommes actifs depuis de nombreuses années dans le domaine de la prévoyance, tant individuelle que professionnelle, et nous pouvons maintenant proposer une large gamme de solutions flexibles et adaptées aux différentes situations. ■ Thomas Pfefferlé

CONTENU PARTENAIRE

Contenu produit et commercialisé pour un partenaire.

Réalisé indépendamment de la rédaction du «Temps». Voir notre charte des partenariats.

