Zeitschrift: Domaine public

Herausgeber: Domaine public

Band: - (2020)

Heft: 2288

Artikel: Retraites : la fable des trois piliers : AVS, LPP et troisième pilier, un trio boiteux qui ne colle pas avec les réalités sociales

Autor: Axelroud Buchmann, Danielle

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1024106

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 06.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

en ménageant des temps sans sollicitations incessantes ou en faisant respecter le droit à la déconnexion.

Ils n'ont plus besoin non plus de se soucier de la compatibilité entre famille et vie professionnelle, car leurs employés pourront, au cours d'une même journée, s'occuper de leurs enfants, mais aussi être à leur service grâce au télétravail et à des horaires étendus.

Quoi qu'il en soit, étendre les horaires de travail, même sans augmenter le nombre d'heures effectivement travaillées, ne pourra avoir comme effet que d'augmenter le stress, ne serait-ce qu'à cause du passage incessant d'une activité à une autre, sans vraies coupures pour se consacrer à sa famille, à ses loisirs, bref à se ressourcer et se reposer.

L'emprise croissante du travail sur la vie non professionnelle augmentera aussi le stress au travail et en dehors. Au final, la santé des travailleurs en prendra un coup – de même que les primes d'assurance-maladie.

Il s'agira donc d'être particulièrement vigilant au cours des prochains mois. Ni les causes de la pandémie ni le soutien à l'essor du télétravail ne sauraient en effet justifier que toutes et tous travaillent beaucoup plus, sur de plus longues périodes, en étant plus stressés et en ayant moins de temps à consacrer à la vie hors travail.

Cela dit, l'étude de gfs.bern commandée par le syndicat Syndicom sur le télétravail pendant la pandémie montre que, malgré une législation que certains considèrent comme pas assez flexible pour favoriser l'essor du télétravail, la grande majorité des travailleurs concernés s'en déclare satisfaite. Favoriser l'essor du télétravail ne passera donc pas par un chamboulement des règles en matière d'horaires de travail.

Retraites: la fable des trois piliers

AVS, LPP et troisième pilier, un trio boiteux qui ne colle pas avec les réalités sociales

Danielle Axelroud Buchmann - 07 juin 2020 - URL: https://www.domainepublic.ch/articles/36810

Le thème des retraites revient sur le devant de la scène. On n'en finit pas de lire que le système des trois piliers *«a fait ses preuves»*. On se demande bien lesquelles?

L'idée d'une prévoyance vieillesse fondée sur trois piliers a été lancée par le Conseil fédéral en 1964, il y a bientôt 60 ans. Ce modèle n'a pas tenu ses promesses.

L'AVS ne remplit toujours pas le mandat constitutionnel de l'article 112 de la Constitution, elle ne couvre pas les besoins vitaux. Aussi, les prestations complémentaires sont-elles nécessaires pour s'approcher de cet objectif.

Pour sa part, le deuxième pilier, ou prévoyance professionnelle communément dite LPP, ne permet qu'à une minorité de maintenir le niveau de vie antérieur. C'est une institution hautement inégalitaire, qui ne profite qu'aux salariées et salariés les mieux payés: les différences entre les rentes les plus élevées et les plus basses sont énormes. Elle est inaccessible ou insuffisante pour une grande part de la population, en particulier pour les personnes se trouvant au chômage en fin de parcours professionnel.

Quant à l'épargne accumulée via le troisième pilier, elle reste anecdotique et réservée aux personnes ayant les moyens de mettre de l'argent de côté.

Prévoyance professionnelle et changements sociétaux

Les partenaires sociaux ont élaboré un projet de réforme

qui a fait l'objet d'une consultation. Dans son rapport, le Conseil fédéral note qu'il faut répondre à deux problèmes, soit l'allongement de l'espérance de vie et l'insuffisance du rendement des placements de la fortune de la prévoyance professionnelle. Mais examinons les failles de ce deuxième pilier basé sur l'accumulation de capitaux.

La société a beaucoup changé en 35 ans. La prévoyance professionnelle aussi, mais pas de manière à répondre aux nouveaux défis.

Ce deuxième pilier est fondé sur un modèle en voie de disparition: dans les années 1980, on pouvait encore imaginer – pour les hommes s'entend – une carrière sur 40 ans à temps plein, sans interruption et dans le même métier voire au service du même employeur, mais aussi vivant un seul mariage, pour toujours. Ceci ne reflète plus la réalité actuelle.

Ce système n'est pas non plus adapté aux parcours professionnels des femmes tels qu'ils existent encore avec des interruptions, des reprises à temps partiel, pas forcément dans des postes correspondant aux qualifications – puisqu'à temps partiel, notamment. Il ne tient pas compte de la charge conséquente de travail non rémunéré qui est encore majoritairement portée par les femmes, par les mères, en particulier.

Il n'offre qu'une protection aléatoire à qui navigue dans un monde du travail difficile et dont les carrières, quel que soit le niveau de formation, sont pour le moins chahutées.

Enfin, il n'est pas adapté à la situation des jeunes qui peinent à trouver ne serait-ce qu'un stage sans rémunération et qui vont très certainement changer plusieurs fois de métier ou de statut au cours de leur vie: salarié peut-être, puis indépendant, puis salarié encore, au chômage…

Pourtant, le Conseil fédéral ne remet aucunement en question les fondements du système. Pire, alors qu'il parle d'une réforme favorable aux femmes, il ne présente que des simulations basées sur le modèle typiquement masculin d'une carrière ininterrompue et à temps plein, modèle également dépassé pour les hommes.

Inégalitaire et opaque

La prévoyance professionnelle creuse les inégalités. Les salariés hommes les mieux payés en profitent le plus: les rentes des assurés masculins ayant pris une préretraite sont une fois et demie plus élevées que celles versées à l'âge légal de la retraite. Elles sont même plus élevées que les rentes perçues après l'âge de la retraite!

En outre, les salariés les mieux payés peuvent être assurés actuellement jusqu'à un salaire brut annuel de 853'200 francs, ce qui leur offre des possibilités importantes de rachat – pour compenser des cotisations antérieures plus faibles – rachat permettant de substantielles réductions d'impôt.

Le caractère inégalitaire du deuxième pilier transparaît également dans l'évolution des principes censés le gouverner, en particulier ceux de collectivité, d'égalité de traitement et de planification, énoncés par l'alinéa 3 du premier article de la loi.

Dès le départ, il a été admis que les cadres pouvaient être affiliés à une institution plus généreuse que les autres salariés qui bénéficieraient uniquement de la prévoyance obligatoire. Pour un même employeur, il peut y avoir un plan de base pour le tout-venant, un meilleur plan pour les cadres moyens et un super-plan pour les dirigeants ou même davantage.

En outre, une institution de prévoyance peut désormais offrir trois plans de retraite pour un même groupe d'employés et jusqu'à dix stratégies de placement différentes.

Depuis toujours, on a vu les entreprises et les consultants, spécialistes de la rémunération des cadres, développer des trésors d'ingéniosité pour favoriser certaines catégories d'employés, tout en respectant dans la forme les principes énoncés par la loi. On va ainsi vers une individualisation de la prévoyance professionnelle.

La gestion paritaire – employeurs et employés – des institutions de prévoyance est certes prévue par la loi.

Toutefois, la prévoyance professionnelle est une affaire si complexe qu'il faut une grande expertise pour en comprendre les finesses.

Contrôler un décompte relève du parcours du combattant. De fait, il est rare que la représentation du personnel soit en mesure d'exercer sérieusement son mandat. Même les employeurs peuvent se trouver démunis face à cette complexité et cette opacité. Obtenir les états financiers d'une institution de prévoyance gérée par une société d'assurance est presque chose impossible.

Au final, la prévoyance professionnelle est l'affaire des experts financiers et l'idée d'une gestion paritaire demeure une vision de l'esprit.

Plus inégalitaire pour les femmes

Le fait que le niveau moyen de la rente des femmes ne représente que la moitié de celui des hommes révèle un problème structurel. Or le rapport du Conseil fédéral ignore ce problème.

Environ 30% des femmes ne gagnent pas suffisamment pour pouvoir cotiser au deuxième pilier. Une proportion qui ne va pas s'inverser avec le projet de réforme, puisque le seuil de revenu permettant de s'affilier reste inchangé.

Selon les statistiques 2018 des caisses de pension, les rentes des femmes sont en moyenne presque inférieures de moitié à celles versées aux hommes. Cette inégalité n'est pas prête de se combler, car l'épargne accumulée moyenne des assurées actives ne représente encore que 61% des capitaux accumulés en moyenne par les hommes.

De ce fait, les simulations proposées ignorent totalement les spécificités des parcours professionnels féminins tels qu'ils existent encore actuellement. Par conséquent, les conclusions tirées quant aux bénéfices de la réforme pour les femmes sont biaisées. Au fait, quelle a été la proportion de femmes parmi les partenaires sociaux et l'administration qui ont élaboré ce projet?

Prétendre que le projet de réforme est conforme à la Constitution, tel que mentionné en page 47 du rapport, ou, deux pages plus loin, qu'il ne pose pas de problème au regard des conventions de l'ONU ratifiées par la Suisse, est une affirmation qui ignore l'ensemble des paramètres.

Pérenniser et renforcer un système si peu en accord avec un principe constitutionnel central, aussi bien pour les hommes que pour les femmes, pose problème. Le modèle des trois piliers, basé sur une idée lancée il y a bientôt 60 ans, a fait son temps (DP 2257).

Droits humains et lutte contre le terrorisme

La proportionnalité à l'épreuve de la lutte contre le terrorisme, projet de loi en discussion au Conseil national

Pierre-Yves Bosshard - 08 juin 2020 - URL: https://www.domainepublic.ch/articles/36821

Le Conseil national va discuter le projet de loi sur la lutte contre le terrorisme et la question de la proportionnalité est en jeu.

Depuis le début de ce siècle et l'énormité des attentats du 11 septembre 2001, le terrorisme a atteint le cœur des sociétés occidentales. Les gouvernements ont réagi avec vigueur, parfois au mépris des règles de l'État de droit et des droits humains, comme l'ont montré, notamment, les scandales de la prison de Guantanamo et des prisons secrètes de la CIA.

Largement présenté comme