

LE CONTRAT INTERGÉNÉRATIONNEL NE DOIT PAS ÉCHOUER À CAUSE D'IDÉOLOGIES.

→ 2^{ème} pilier

En tant que deuxième pilier, la prévoyance professionnelle a pour mission de permettre aux assurés de maintenir leur niveau de vie antérieur de manière appropriée. Additionnée au premier pilier, elle vise à atteindre une rente équivalente à 60 % du dernier salaire environ. Seules les personnes exerçant une activité rémunérée qui perçoivent du même employeur un salaire annuel d'au moins CHF 21'510 sont obligatoirement assurées dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Pour les travailleurs indépendants, la prévoyance professionnelle est facultative. La prévoyance professionnelle est financée par capitalisation, c'est-à-dire que les parts d'épargne de chaque assuré sont investies sur le marché des capitaux. L'avoit de prévoyance qui en résulte est versé à la personne assurée au moment de sa retraite sous forme de rente et/ou de capital.

Comme le 1^{er} pilier, le 2^{ème} pilier est également très instable dans sa situation actuelle. Le taux de conversion de 6,8% déterminé politiquement pour la LPP obligatoire est irréaliste en raison de l'espérance de vie élevée. En outre, le marché des capitaux a depuis longtemps cessé de générer les rendements nécessaires. Les bénéficiaires d'une rente épuisent ainsi déjà leur épargne au cours de leur vie. Comme les gens ont droit à une rente LPP à vie, il y a déjà une redistribution dans le deuxième pilier qui est étrangère au système. La redistribution s'effectue de la même manière que dans le 1^{er} pilier, de la génération des actifs à celle des retraités, même si le système de capitalisation devrait être appliqué dans la prévoyance professionnelle. En outre, le 2^{ème} pilier n'est pas adapté aux circonstances et aux besoins actuels de notre société en raison de la déduction de coordination et du seuil d'entrée élevé. En effet, le travail à temps partiel a fortement augmenté ces dernières années, surtout chez les femmes. Ces personnes sont désavantagées, dans la mesure où elles ne versent pas ou très peu de cotisations à la prévoyance professionnelle. En outre, les personnes qui ont plusieurs employeurs et n'atteignent le seuil d'entrée qu'avec leur revenu cumulé sont également désavantagées.

Par conséquent, la prévoyance professionnelle nécessite également des réformes urgentes afin que la redistribution ne continue pas à se faire au détriment de la jeune génération.

→ NOS DEMANDES

- Il est impératif de maintenir le niveau des rentes dans la prévoyance professionnelle. La promesse de garantir le maintien du niveau de vie antérieur doit impérativement être tenue.
- L'âge de la retraite devrait être le même pour les hommes et les femmes et pouvoir être choisi de manière flexible. Au lieu d'un âge de la retraite fixe, il convient d'introduire un âge de référence pour la retraite et de le lier à l'espérance de vie au moyen de paramètres mathématiques.

- Le taux de conversion minimal fixe de 6,8% pour la partie obligatoire de la LPP doit être biffé de la loi et, avec l'âge de référence pour la retraite, lié à l'espérance de vie et d'autres facteurs actuariels.
- Les modèles sociaux actuels et nouveaux doivent être mieux pris en compte. La déduction de coordination devrait être réduite ou supprimée et liée à tout travail à temps partiel. Dans le même temps, le seuil d'entrée devrait également être lié proportionnellement au travail à temps partiel.
- Les bonifications de vieillesse devraient être nivelées en faveur des employés les plus âgés. Cela réduit le problème du manque d'attrait financier des employés plus âgés en raison des coûts salariaux élevés. Lors de la mise en œuvre, il faut veiller à ne pas faire peser une charge encore plus lourde sur les jeunes travailleurs. Les importantes obligations financières pour les jeunes telles que l'éducation et la formation continue, la famille, etc. doivent en effet être prises en compte.
- Le système des caisses de pension devrait être simplifié en limitant les modèles possibles.
- Les mesures de compensation pour les éventuelles générations de transition doivent être supportées par l'ensemble de la société et pas seulement par la génération active. La création des mesures de compensation ne doit pas conduire à une nouvelle redistribution. De plus, la durée, la portée et le montant des mesures doivent être limitées.
- En tant que jeune génération, nous sommes prêts à apporter notre contribution à l'assainissement du système de prévoyance professionnelle. Une possibilité serait que les jeunes ne cotisent pas seulement aux caisses de pension à partir de 25 ans, mais déjà avant. Ces années d'épargne supplémentaires augmentent considérablement le capital vieillesse et réduisent ainsi la nécessité de mesures complémentaires. En outre, cela réduit les inconvénients de la formation professionnelle par rapport aux études universitaires, où l'on commence à toucher un revenu plus tardivement en moyenne, mais qui est généralement plus élevé.
- Le cas échéant : assouplissement des prescriptions pour le tiers cotisant (investissements en capital).