

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Par courriel

Colette Nova
Office fédéral des assurances sociales (OFAS)
Vice-directrice
colette.nova@bsv.admin.ch

Berne, le 30 janvier 2020.

Consultation sur la réforme de la prévoyance professionnelle (réforme LPP)

Monsieur le Conseiller fédéral,
Mesdames, Messieurs,

Nous vous remercions de nous donner l'occasion de prendre position sur la réforme de la prévoyance professionnelle.

1. Principes

Travail.Suisse approuve la présente réforme de la prévoyance professionnelle. La proposition est globalement équilibrée, moderne et simple. En outre, elle est portée par les représentants des travailleurs et des employeurs, donc les parties qui financent en fait la prévoyance professionnelle.

La réforme de la LPP prévoit d'abaisser le taux de conversion minimal de 6,8 % à 6 %. En contrepartie, des efforts d'économie supplémentaires assurent le niveau des prestations, c-à-d. le niveau actuel des rentes. Ces moyens supplémentaires sont générés via un relèvement des bonifications de vieillesse et un abaissement de la déduction de coordination. En outre, un mécanisme de compensation crucial est prévu sur 15 ans pour la génération de transition. Ceci car les années précitées n'ont pas assez de temps pour assurer à elles seules le montant des rentes via des efforts d'économie accrus.

L'amélioration de l'assurance du travail à temps partiel et la réduction des bonifications de vieillesse des actifs plus âgés sont deux adaptations importantes qui permettent de moderniser la prévoyance professionnelle dans la perspective de l'évolution de l'occupation.

Le processus de réforme n'est donc pas achevé. D'autres progrès sont nécessaires et urgents dans des projets de réforme ultérieurs (voir paragraphe 7)

2. Abaissement du taux de conversion minimal

Travail.Suisse est prête à accepter un abaissement du taux de conversion minimal de 6,8 % à 6 % pour autant que le niveau des prestations actuel, à savoir le montant des rentes, soit maintenu.

En tant qu'assurance sociale, la prévoyance professionnelle doit viser à garantir à long terme des prestations stables. Pour cela, il faut compenser les variations à court et moyen terme des produits financiers et des prix des actifs. Dans ce contexte, il est décisif que les promesses de rente faites aux assurés soient maintenues. En principe, il faut éviter les répartitions structurelles à long terme entre actifs et rentiers. C'est pourquoi, il est nécessaire d'adopter une réforme de la prévoyance professionnelle avec une adaptation du taux de conversion minimal. Ainsi, la stabilité financière de la prévoyance professionnelle et sa crédibilité pour toutes les générations sont renforcées.

Cependant, il est clair que les assuré-e-s sont très diversement concernés par l'allongement de l'espérance de vie, qui est une raison de l'abaissement du taux de conversion minimal. En particulier, les personnes ayant un plus faible revenu et des formations moins longues touchent une rente moins longtemps en moyenne parce qu'elles décèdent plus tôt. Sous l'aspect exclusif de l'espérance de vie individuelle, une adaptation du taux de conversion minimal est beaucoup moins urgente (voir aussi paragraphe 3.a).

3. Compensation pour la génération de transition

En sus d'efforts d'économie supplémentaires, l'approche de la réforme LPP pour assurer le niveau des rentes prévoit l'introduction d'un supplément fixe garanti durant 15 ans en faveur des rentières et rentiers, pour autant que ces derniers remplissent des conditions définies¹. Le supplément de rente se monte pour les premières cinq années à 200 CHF, pour les années 6 à 10 à 150 CHF et pour les années 10 à 15 à 100 CHF. Puis, son montant est fixé chaque année par le Conseil fédéral suivant les moyens à disposition. Ainsi, son inscription durable dans la LPP vise à améliorer les rentes des faibles revenus assurés.

Le supplément de rente est financé par un prélèvement d'un montant de 0,5 % sur le salaire AVS, payé par moitié par les travailleurs et les employeurs. Il est prélevé sur les salaires jusqu'au salaire maximal assurable dans la prévoyance professionnelle. Il concerne les salaires jusqu'à dix fois le montant limite supérieur (2019 : 853 200 CHF). Il sert à assurer le niveau des prestations des générations qui n'ont plus leur avoir de vieillesse ou qui pourraient le compenser au plus via des efforts d'économie très astreignants. Comme les chances d'occupation des travailleurs âgés se sont péjorées ces dernières années sur le marché du travail, un nouveau renchérissement du travail de ce groupe d'âge ne paraît pas approprié, au contraire (voir paragraphe 4.b)². Le supplément de rente est donc inscrit durablement dans la LPP dans l'objectif d'améliorer les rentes des faibles revenus assurés.

¹ N'ont droit au supplément de rente que les personnes qui ont été assurées au moins 15 ans dans la prévoyance professionnelle obligatoire. En outre, elles doivent avoir été assurées à l'AVS de manière ininterrompue durant les 10 ans avant la perception du supplément.

² La proposition de l'Union suisse des arts et métiers (USAM) prévoit par exemple d'élever les bonifications de vieillesse auprès des 45-54 ans à 16 % et de les maintenir à 18 % sans assurer le niveau des prestations. L'ASIP propose la même chose, les bonifications de vieillesse des 20-24 ans passant toutefois de 0 à 9 % et ceux des 35-44 ans de 10 à 14 %.

a. Les répartitions font partie de la prévoyance professionnelle

La combinaison d'une contribution salariale croissante avec un supplément de rente fixe mène à une répartition des salaires assurés LPP élevés vers les bas salaires. Cet élément fait partie du compromis des partenaires sociaux qui est à la base de la présente réforme de la LPP. Il mène à une répartition transparente. Un prélèvement en pourcent sur tous les salaires coordonnés n'est pas nouveau dans la prévoyance professionnelle. En 1985 déjà, au moment de l'entrée en vigueur de la prévoyance professionnelle obligatoire, on avait introduit un élément correspondant pour la compensation de la génération d'entrée. A cette époque, le prélèvement se montait à 1 % des salaires coordonnés et devait surtout bénéficier aux assuré-e-s âgés ayant de faibles rentes³. L'argument selon lequel l'introduction dans la réforme de la LPP d'un prélèvement d'un montant de 0,5 % correspond à une répartition étrangère au système est partiellement erroné déjà pour cette raison.

Aujourd'hui déjà, il existe dans la prévoyance professionnelle diverses solidarités et assurances du risque voulues et non voulues, ainsi que des mécanismes de répartition qui leur sont liés. Ainsi, les solidarités ne sont en principe pas étrangères à la prévoyance professionnelle. Par exemple, toutes les institutions de prévoyance soumises à la loi sur le libre passage (LFLP) doivent payer des cotisations au fond de garantie afin de pouvoir assurer les prestations des assuré-e-s en cas d'insolvabilité d'une institution. Par conséquent, il existe un mécanisme de solidarité qui amène aux répartitions voulues d'un point de vue systémique.

Le taux de conversion minimal unique pour tous les travailleurs mène également à des répartitions allant des personnes ayant une durée de vie plus courte vers celles ayant une durée de vie plus longue. Cela correspond à une répartition depuis les classes défavorisées du point de vue de la formation et des revenus vers les classes favorisées^{4 5}. Ainsi, les assuré-e-s ayant un revenu faible prennent solidairement en charge les coûts liés au risque de la longévité, en faveur des assuré-e-s ayant un haut revenu. En outre, les subsides pour structure d'âge défavorable correspondent aussi à une répartition voulue en faveur des institutions de prévoyance ayant une forte proportion d'assuré-e-s âgés. Ceci bien que les prestations liées aux subsides ne remplissent pas suffisamment leur but (voir ci-dessous). Ce faisant, nous n'avons nommé que trois des diverses formes de la solidarité qui existent dans le 2^e pilier⁶.

La légitimité d'une solidarité exige que celle-ci soit voulue et transparente. Tel est le cas de la réforme proposée. La répartition via le supplément de rente se fait de manière transparente et voulue du haut vers le bas des revenus assurés. Ce faisant, elle sert à réduire la répartition structurelle occulte des assuré-e-s actifs vers les rentières et les rentiers. C'est pourquoi, la réforme n'est pas moins dans l'intérêt des jeunes car elle réduit la répartition structurelle actuelle des actifs, entre autres des jeunes actifs, vers les rentiers.

³ Voir par exemple Allenspach H. (2010): « Vom Verfassungsartikel 1972 zum BVG 1985 », in : Hug W. (2010) : « 25 Jahre BVG - Entstehung, Weiterentwicklung und Zukunft der beruflichen Vorsorge in der Schweiz », Berne, p.54.

⁴ Wanner P. et M. Lerch (2012) : « Mortalité différentielle en Suisse 1990-2005 », Rapport de recherche sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales, 10/12, Bern.

⁵ Moser A., R. Panczak, M. Zwahlen, K. Clough-Gorr, A. Spoerri, A. Stuck, M. Egger (2014) : "What does your neighbourhood say about you? A study of life expectancy in 1.3 million Swiss neighbourhoods", *Epidemiol. Community Health*, N° 68, p. 1125–1132.

⁶ Pour d'autres formes de solidarité et de couverture du risque, voir aussi Baumann R. et J. Koller (2018) : « Die berufliche Vorsorge im Tiefzinsumfeld : Leistungsanspruch, Solidaritäten und Zukunftsausrichtung – Eine Auslegeordnung nach der Ablehnung der Rentenreform AV 2020 », Rapport sur mandat de l'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP), p.49ff.

b. Seule une solution centralisée stabilisera globalement la prévoyance professionnelle. La réforme de la LPP prévoit que le fonds de garantie prélève et administre les contributions auprès des institutions de prévoyance et qu'il rembourse les prestations à ces dernières. Cette solution centralisée pour la génération de transition est une condition décisive de la stabilité de la prévoyance professionnelle globale.

En revanche, une solution opérationnelle pour la génération de transition comme celle de l'Association suisse des institutions de prévoyance ASIP ou du patronat bancaire, qui prévoit que les institutions de prévoyance opèrent une compensation en faveur de la génération de transition, mène à des coûts insupportables pour les caisses de pension LPP et les caisses proches. Ces dernières devraient prélever de nouvelles cotisations auprès des assuré-e-s actifs afin de supporter des coûts énormes. En particulier, les travailleurs avec de faibles et moyens revenus seraient confrontés à des coûts nettement plus élevés.

Si l'on veut stabiliser la prévoyance professionnelle globale, alors une solution centralisée est nécessaire. C'est pourquoi la réforme LPP proposée suit avec raison cette voie⁷.

c. le supplément de rente décharge les prestations complémentaires. Conjointement à la réduction de moitié de la déduction de coordination pour les bas revenus assurés LPP, le supplément de rente entraîne de légères améliorations des rentes. Il permet de décharger à long terme les prestations complémentaires de l'AVS et à court terme déjà les prestations complémentaires de l'AI.

En outre, la réforme de la LPP prévoit que le supplément de rente n'est attribué qu'aux personnes qui touchent au moins le 50 % de leur avoir de vieillesse sous forme de rente (LPP, nouvel art. 47c, al. 1^{er}, let. e). Ce faisant, elle atteint deux buts : les assurés à bas revenus toucheront davantage leur avoir de vieillesse sous forme de rente car ils profiteront du supplément de rente. En revanche, comme c'est le cas aujourd'hui déjà, les assurés aux hauts revenus toucheront la plus grande partie de celui-ci sous forme de capital afin de gérer eux-mêmes ce dernier. Par conséquent, selon toutes prévisions, ils n'obtiendront que dans une faible mesure un supplément de rente. C'est pourquoi, la conception du supplément de rente, d'une part, soulagera les prestations complémentaires et, d'autre part, garantira efficacement le niveau des prestations. C'est pourquoi, la proposition selon laquelle il faut toucher une part élevée de l'avoir de vieillesse sous forme de rente remplit une fonction importante.

4. Des étapes de modernisation incontournables sont amorcées

a. Meilleure assurance des personnes occupées à temps partiel. La réforme de la LPP prévoit une réduction de moitié de la déduction de coordination. Ainsi, les personnes à bas revenus et celles occupées à temps partiel seront mieux assurées. En raison de l'évolution sur le marché du travail, cette étape est absolument nécessaire. Les actifs à temps partiel sont toujours plus nombreux. En particulier, les femmes sont mal assurées dans le 2^e pilier en raison

⁷ L'Union suisse des arts et métiers (USAM) propose également une solution centralisée pour la compensation en faveur de la génération de transition via le fonds de garantie. Mais elle ne la prévoit que pour 10 ans, ce qui ne pourrait pas garantir le niveau des prestations.

de la forte déduction de coordination. L'enquête suisse sur la population active montre nettement l'évolution du marché du travail :

- Les femmes professionnellement actives sont toujours plus nombreuses. Depuis 1991, la participation des femmes au marché du travail est passée de 68 % à 80 %. Les femmes travaillent avant tout à temps partiel. De toutes les femmes actives, 59 % travaillent à temps partiel.
- Mais la proportion de personnes occupées à temps partiel a augmenté indépendamment du sexe. Entre 1991 et 2019, elle a passé de 17 % à 32 %, atteignant presque le double (temps de travail pris en considération : entre 20 et 89 %).

La déduction de coordination actuellement trop élevée aggrave les inégalités déjà existantes sur le marché du travail en ce qu'elle assure mal les revenus faibles et les revenus du travail à temps partiel. C'est pourquoi elle produit des effets défavorables surtout sur les rentes des femmes. De même, les rentes des hommes se situent dans le deuxième pilier nettement au-dessus de celles des femmes. Selon une étude de 2016 sur le deuxième pilier, les rentes des hommes étaient de 63 % plus élevées que les rentes des femmes⁸.

Grâce à la réduction de moitié de la déduction de coordination, la réforme de la LPP proposée franchit une étape importante de modernisation qui permet de réduire les différences entre les rentes de vieillesse. Elle profitera surtout aux femmes actives⁹.

b. Décharge des actifs âgés – pas d'accès plus difficile au marché du travail pour les jeunes

La réforme de la LPP prévoit de lisser les bonifications de vieillesse. Pour les assuré-e-s entre 25 et 44 ans, ils doivent se situer à 9 %, pour les assuré-e-s âgés de 45 à 64 ans, leur niveau est fixé à 14 %. Ainsi, le projet de réforme harmonise les bonifications de vieillesse sans grande augmentation auprès de certains groupes d'âge. En particulier, il tient compte des phases de transition difficiles sur le marché du travail directement après la formation et avant la retraite.

La réforme de la LPP prend en compte la demande de réduire les bonifications de vieillesse des actifs plus âgés. Ainsi, elle réduit les coûts de ces derniers et améliore leurs chances d'occupation. Cette amélioration est absolument urgente puisque ces dernières années des difficultés sont apparues pour les actifs âgés. Cela se remarque au taux nettement plus élevé que la moyenne des demandeurs d'emploi dans la tranche d'âge des 55-64 ans (chiffres du Secrétariat d'Etat à l'économie)¹⁰. Une nette aggravation de la situation des travailleurs âgés se voit également au taux de sous-emploi

⁸ Fluder R., R. Salzgeber, L. von Gunten, D. Kessler, R. Fankhauser (2016) : « Gender Pension Gap in der Schweiz – Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Altersrenten », rapport de recherche sur mandat de l'Office fédéral des assurances sociales 12/16, Berne.

⁹ Le modèle de l'ASIP comprend aussi une baisse de la déduction de coordination. La proposition prévoit un montant de 60 % du salaire AVS plafonné à 21'330 CHF. Mais comme la déduction de coordination n'est pas un montant fixe, elle change à chaque adaptation de salaire, ce qui rend la réglementation obscure et complexe. Le modèle de l'ASIP harmonise en outre l'âge de la retraite à 65 ans pour les deux sexes et relève donc l'âge de la retraite des femmes. Ce n'est pas le cas dans la présente réforme de la LPP.

¹⁰ Malgré la croissance considérable de l'occupation et la bonne conjoncture, le taux des demandeurs d'emploi des 60-64 ans a à peine baissé depuis 2017. En décembre 2019, il se situait à 4,9 % (décembre 2017 : 5 %), alors que le taux moyen des demandeurs d'emploi de tous les groupes d'âge se situait à 4,2 %. Sont enregistrées comme demandeuses d'emploi toutes les personnes qui sont annoncées comme chômeuses auprès d'un office régional de placement (ORP). Mais au contraire des chômeurs, on tient également compte par exemple des personnes placées en mesure du marché du travail ou en gain intermédiaire.

(Enquête suisse sur la population active) de ces dernières années. Le taux de sous-emploi s'est accru de 29 % dans le groupe d'âge des 55-64 ans entre 2010 et 2018. La croissance moyenne de tous les groupes d'âges se monte à 20 %. En outre, dans aucun groupe d'âge le taux d'aide sociale n'a augmenté autant que chez les personnes de 58 à 65 ans. L'augmentation est de 36 % pour ce groupe d'âge (moyenne de tous les groupes d'âge : 8 %).

C'est pourquoi, au regard des évolutions de ces dernières années, la réduction des bonifications de vieillesse de 18 à 14 % pour les personnes dès 55 ans est une étape nécessaire afin d'améliorer les chances d'occupation des travailleurs âgés. Mais elle aussi essentielle dans la perspective des évolutions technologiques des années à venir. Il faut partir du fait que la numérisation continue de réduire la demi-vie du savoir et qu'on accordera toujours moins d'importance à l'expérience. Ainsi, des mesures sont nécessaires pour améliorer les chances d'occupation des travailleurs âgés. L'abaissement des bonifications de vieillesse devrait en être une.

Parfois, on demande d'harmoniser les bonifications de vieillesse pour tous les groupes d'âge. Par conséquent, il en résulterait dès l'introduction de la réforme des salaires nettement plus faibles pour les jeunes adultes entre 25 et 34 ans. Pour une bonification de vieillesse de quelque 12,5 % pour tous les groupes d'âge en moyenne, la charge pour le groupe d'âge des 25-34 ans ferait un bond de 5,5 points de pourcent, avec les effets négatifs correspondants sur les revenus et l'occupation. Anticiper le processus d'épargne, comme le propose l'ASIP, aggraverait encore la situation. Selon ce modèle, les bonifications de vieillesse seraient relevés de 0 % à 9 % pour les assuré-e-s de 20 à 24 ans et en règle générale à l'entrée sur le marché du travail. Par conséquent, ce report vers le bas renchérirait fortement le travail des jeunes adultes et rendrait nettement plus difficile leurs premiers pas sur le marché du travail.

De plus, une anticipation du processus d'épargne mettrait à la charge en particulier des employeurs et des travailleurs qui ont adopté des solutions proches ou purement LPP des coûts nettement plus élevés puisqu'aujourd'hui seules les institutions de prévoyance subobligatoires connaissent une obligation de cotiser pour les moins de 25 ans.

Bonifications de vieillesse d'après le droit en vigueur et selon la réforme LPP :

Groupe d'âge	Bonifications selon droit en vigueur	Bonifications selon la réforme LPP
21-24 ans	-	-
25-34 ans	7%	9%
35-44 ans	10%	9%
45-54 ans	15%	14%
55 ans, âge de référence	18%	14%

5. Abrogation des subsides pour travailleurs âgés

Actuellement, toutes les institutions de prévoyance soumises à la LFLP paient des cotisations au fonds de garantie. Celui-ci verse des subsides aux institutions dont la structure d'âge est défavorable (art. 58 LPP). Ainsi, la structure d'âge de chaque entreprise qui est affiliée à une institution de prévoyance est prise en considération et non pas l'institution de prévoyance en tant que tout. Le droit

à un subside naît lorsque la somme des bonifications de vieillesse de tous les employés d'un employeur dépasse 14 % de la somme des salaires coordonnés correspondants.

La présente réforme de la LPP réduit fortement la charge d'une structure d'âge défavorable en abaissant les bonifications de vieillesse pour les personnes de plus de 55 ans à 14 %. La probabilité que des entreprises remplissent encore les conditions des subsides après la réforme est par conséquent très faible. Hormis cela, les subsides pour structure d'âge défavorable manquent aujourd'hui déjà leur objectif. Ils sont versés en majorité à de petites entreprises affiliées auprès d'institutions collectives ou communes. Les institutions d'associations de médecins et d'avocats font également valoir des droits, alors même que ces derniers ont déjà des solutions de prévoyance bien établies et qu'ils ne dépendent pas de ces subsides. Les subsides pour travailleurs âgés ne correspondent donc pas à un instrument fonctionnel solidaire au sein de la prévoyance professionnelle. Leur suppression en lien avec l'abaissement des bonifications de vieillesse n'a pas de conséquence négative sur les travailleurs âgés. Bien plus, elle permet de réduire les coûts de la réforme de la LPP de 200 millions CHF (voir paragraphe 6.b).

6. Conséquences financières

a. Du côté des prestations

La présente réforme de la LPP assure le niveau existant des rentes selon des prévisions réalistes pour tous les assuré-e-s. En outre, elle entraîne une légère croissance des rentes pour les bas revenus et les personnes occupées à temps partiel. La raison en est l'amélioration de l'assurance via la réduction de moitié de la déduction de coordination ainsi que l'effet du supplément de rente.

Les modèles alternatifs proposés par l'Association suisse des institutions de prévoyance (ASIP) ou de l'Union suisse des arts et métiers (USAM) ne parviennent pas à assurer le niveau des rentes, pour autant qu'on fasse des prévisions réalistes sur les futurs revenus d'intérêts.

Les mesures proposées par l'Association suisse des institutions de prévoyance entraîne par exemple des baisses de prestations surtout pour les personnes à partir de 45 ans. Malgré les efforts accrus d'économie des travailleurs âgés, ce modèle ne permet qu'une compensation incomplète en faveur de la génération de transition. Mais en même temps il demande plus efforts d'économie aux jeunes adultes et élargit leurs prestations. Il n'est donc pas équilibré. Il atteint des objectifs qui ne sont pas visés tandis que l'objectif essentiel, soit assurer le niveau des prestations, n'est pas atteint.

b. Du côté des coûts

La réforme de la LPP entraîne des coûts directs. Ceux-ci se montent à 3,05 milliards CHF pour l'année 2030. D'une part, ils contiennent toutes les économies supplémentaires que les assuré-e-s doivent faire. D'autre part, ils comprennent les coûts pour la compensation en faveur de la génération de transition. En outre, les coûts pour les subsides pour structure d'âge défavorable peuvent en être déduits. Globalement, les coûts de la réforme se montent à 0,8 % de la somme des salaires AVS des personnes assurées à la LPP.

Une comparaison des coûts avec d'autres modèles proposés est difficile car on en exclut le côté des prestations. Lorsque le niveau des prestations n'est pas assuré, comme dans les modèles de l'Association suisse des institutions de prévoyance et notamment de l'Union suisse des arts et métiers USAM, en principe, des coûts directs faibles disparaissent. En appliquant des bases mathématiques

correctes et unifiées et en y incluant les dépenses globales¹¹, le modèle de l'ASIP et la réforme de la LPP proposée entraînent des coûts similaires. En revanche, les coûts du modèle de l'USAM sont moins élevés. Celui-ci abaisse cependant nettement le niveau des prestations.

7. D'autres étapes doivent suivre

La présente réforme de la LPP est un compromis. Un bon nombre des demandes de Travail.Suisse n'y ont pas été reprises ou que partiellement. En font partie par exemple la suppression complète de la déduction de coordination, une amélioration effective de l'assurance des actifs ayant plusieurs postes à temps partiel ou un relèvement du taux minimal. Dans le cadre de ses propres analyses, Travail.Suisse rend l'opinion publique et le monde politique attentifs depuis des années aux bénéfices exorbitants réalisés par les sociétés d'assurances dans le 2^e pilier. Ceux-ci sont rendus possibles par une réglementation trop laxiste de la répartition des excédents. Aujourd'hui, via une interprétation avantageuse pour elles de la réglementation de la quote-part minimale, les sociétés d'assurances peuvent garder pour elles jusqu'à 10 % des *revenus*. Dans le contexte d'une assurance sociale, cette situation est irresponsable et étrangère au but poursuivi. C'est pourquoi, les réformes qui suivront nécessitent des étapes plus avant notamment dans les domaines sus-mentionnés.

Nous vous remercions d'avance de tenir compte de nos demandes.



Adrian Wüthrich
Président



Thomas Bauer
Responsable de la politique sociale

¹¹ Les coûts des trois modèles mentionnés ont certes été calculés sur mandat de l'ASIP ((Baumann R. und S. Gamper (2019) : « Der Fächer öffnet sich bei Kosten und Leistungen », Schweizerische Personalvorsorge, n° 9, p. 5-9). Mais les calculs n'étaient pas corrects, ceci parce que les bases en étaient erronées (hypothèse sur le nombre de personnes qui sont concernées par la réduction de moitié de la déduction de coordination). En outre, les coûts de la compensation en faveur de la génération de transition n'ont pas été pris en compte dans le modèle de l'ASIP. La raison avancée en est que les institutions de prévoyance auraient déjà partiellement fait des réserves pour une compensation opérationnelle. Même si c'était le cas, ce ne serait toutefois pas admissible de ne pas compter ces moyens comme coûts.