

GROUPES DE RÉFLEXION ROMAND
**AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE**

Prise de position - Version détaillée

6 propositions pour une vision à long terme de la prévoyance

Le groupe de réflexion romand «Avenir de la prévoyance» réunit des praticiens issus du partenariat social, de l'actuariat, de l'assurance, du droit et de la finance. Ses membres s'expriment à titre personnel, sans a priori politique sur l'avenir du 2^e pilier, système qui a toute leur confiance.

Le groupe de réflexion constate que la prévoyance professionnelle doit s'adapter aux réalités nouvelles d'un monde en constante mutation. Changer ce n'est toutefois pas régresser!

La baisse des prestations, souvent présentée comme la seule perspective d'adaptation, affaiblit le système des trois piliers, les paramètres prétendument techniques s'imposant dans le débat sociétal au détriment des individus et de l'économie.

L'augmentation du nombre de retraités n'est pas, pour le système de prévoyance, seulement un défi, mais aussi une opportunité car les rentiers sont des consommateurs et leur rôle dans le fonctionnement du système économique est donc déterminant. Le maintien à un niveau adéquat de leur pouvoir d'achat influence positivement l'économie et, en conséquence, le système de capitalisation.

Hors de toute pensée partisane, les six thèses du groupe de réflexion visent à une remise à plat du 2^e pilier, trop souvent décrié voire cloué au pilori. Le think tank souhaite ainsi apporter sa contribution à la réforme «Prévoyance vieillesse 2020» mise en consultation par le Conseil fédéral.

La Suisse a une première chance: le maintien du niveau de vie antérieur des salariés financé par la capitalisation collective n'a connu historiquement ni inflation galopante ni guerres destructrices de l'épargne. Son système des retraites, collectif et mixte, s'avère comparativement bien plus solide que celui de bien d'autres pays développés.

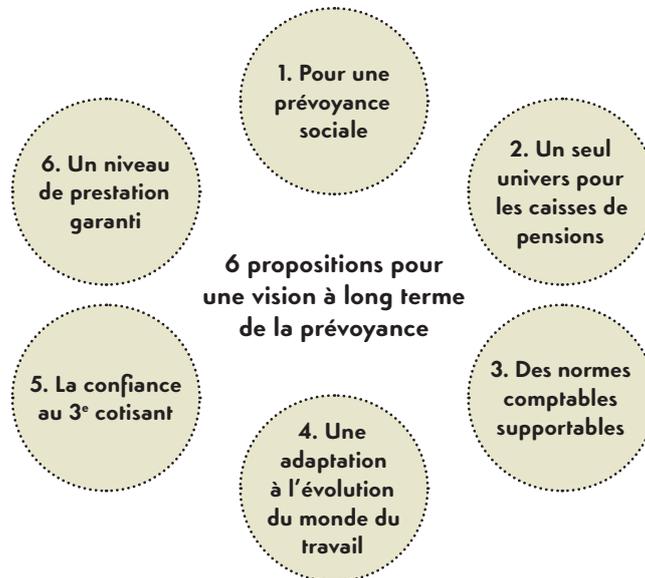
La Suisse a une deuxième chance: grâce à sa bonne santé économique et budgétaire, les changements au sein de son système des retraites peuvent rester modérés pour autant qu'ils soient entrepris suffisamment tôt et de manière globale.

Pour être socialement et politiquement acceptable, compatible avec le marché de l'emploi et garante de la transparence de la gestion, une réforme de la prévoyance impose des choix conduisant à un arbitrage délicat entre financement accru et révision des prestations.

La prise de position complète est disponible en ligne
www.avenirdelaprevoyance.ch

GROUPÉ DE RÉFLEXION ROMAND

AVENIR DE LA PRÉVOYANCE



Proposition 1: pour une prévoyance sociale

Pour renforcer la confiance dans le système, il faut développer une assurance sociale qui s'appuie sur la solidarité et limite l'individualisation.

Proposition 2: un seul univers pour les caisses de pensions

La moitié des caisses de pensions suisses disparaîtra ces dix prochaines années dans l'intérêt même des assurés. Il en ira de même du modèle de l'assurance complète des assureurs vie, lequel n'est pas viable à terme.

Proposition 3: des normes comptables supportables

Des normes comptables réalistes et supportables pour les entreprises et les institutions de prévoyance doivent être appliquées pour un système pérenne.

Proposition 4: une adaptation à l'évolution du monde du travail

Le maintien du niveau des rentes de vieillesse impose de cotiser plus. Dans une vision à long terme, le groupe de réflexion propose la suppression de la déduction de coordination et un taux de cotisation unique pour favoriser l'employabilité des salariés âgés et tenir compte de l'évolution du travail à temps partiel comme des interruptions de carrière professionnelle.

Proposition 5: la confiance au 3^e cotisant

En cas de découvert, les cotisations ne peuvent pas participer à l'assainissement du 2^e pilier mais seulement à sa stabilisation. Notre confiance dans le 3^e cotisant est maintenue.

Proposition 6: un niveau de prestation garanti

La garantie du taux de conversion permet de calculer le montant des rentes pour le 2^e pilier obligatoire et de satisfaire au mandat constitutionnel de la prévoyance.

Proposition 1: pour une prévoyance sociale

L'individualisation progressive de la prévoyance professionnelle relève d'une erreur conceptuelle coûteuse et inadéquate qui la complexifie et remet en cause l'institution de prévoyance comme moteur de la politique d'entreprise; elle assimile la prévoyance professionnelle au 3^e pilier et conduira à la fin du partenariat social et de la gestion paritaire. La prévoyance professionnelle doit conserver une solidarité intergénérationnelle pour renforcer la confiance dans le système.

1. Poursuite de la mutualisation et de la solidarité

La prévoyance professionnelle (2^e pilier) repose sur les principes de mutualité, de justice commutative et de subsidiarité: chacun reçoit des prestations sur la base des cotisations versées et de l'entraide réciproque entre les employeurs et les salariés assurés dans le cadre d'institutions de prévoyance à caractère collectif mais largement privées.

Les partisans les plus catégoriques d'une révision en profondeur du système des trois piliers visent soit le transfert de la prévoyance professionnelle au premier pilier de l'AVS/AI financé en répartition avec un fonds de réserve, soit le transfert de l'essentiel des responsabilités à l'assuré individuel (des positions intermédiaires comme par exemple une augmentation des rentes de l'AVS/AI de 10% sont aussi exprimées).

Un renforcement de l'AVS au détriment du 2^e pilier remettrait en cause le concept des trois piliers qui est considéré comme un modèle par l'OCDE, à l'heure où la demande de renforcement de l'épargne retraite se fait jour partout en Europe.

Dans la prévoyance plus étendue, des nouvelles possibilités de choix ne doivent pas s'effectuer au détriment de la solidarité mutuelle qui reste très présente à travers le partenariat social et la gestion paritaire, les cotisations au moins paritaires de l'employeur, le placement en commun des capitaux, les frais réduits et les rentes garanties.

2. Il n'est pas acceptable d'accroître l'individualisation dans le 2^e pilier

Par nature, la prévoyance professionnelle est une assurance mutuelle à caractère collectif qui offre des couvertures communes dans le cadre de communautés de risques, au moyen de tarifs de groupe préférentiels. Il ne s'agit donc pas d'une prévoyance individuelle avec des couvertures sur mesure et des tarifs individuels plus onéreux pratiqués par une assurance privée. Il n'est pas souhaitable de quitter le cadre actuel. La LPP est en effet une loi-cadre fondée sur le partenariat social qui permet, grâce à une gestion paritaire, à l'employeur et aux assurés, de choisir leur institution, les plans de prévoyance, et de déterminer le sur-financement éventuel de l'entreprise. Les choix possibles peuvent être résumés comme suit:

a. Libre choix du plan de prévoyance

Dans le cadre d'un collectif d'assurés défini sur la base de critères objectifs au sein d'une même institution, trois plans au maximum peuvent être offerts. Cette possibilité permet à l'employeur de cotiser d'avantage que l'employé. L'assuré peut donc privilégier son salaire immédiat ou différé et décider chaque année s'il veut changer de plan.



b. Libre choix de la stratégie de placements

Les institutions hors LPP peuvent offrir plusieurs stratégies de placements pour les salaires annuels dépassant CHF 126'360.–.

Entrée en vigueur en 2005, avec la 1ère révision de la LPP, cette possibilité doit être supprimée car elle pose, entre autres, des problèmes de garantie lors du libre passage et d'une liquidation partielle (réduction de l'effectif du personnel, restructuration de l'entreprise, et cessation d'affiliation). Elle existe en outre déjà dans le 3^e pilier qui pourrait être renforcé par une augmentation des déductibilités fiscales.

Une individualisation accrue pour les salaires jusqu'à CHF 126'360.– l'an, couverts actuellement contre le risque d'insolvabilité par le Fonds de garantie et qui concernent la grande majorité des assurés, doit être fermement rejetée.

c. Retrait pour l'accèsion à la propriété du logement

L'assuré a la possibilité d'investir dans un bien immobilier pour son propre logement (fonds propres ou emprunt hypothécaire) le maximum entre l'avoir de vieillesse accumulé à 50 ans ou la moitié de l'avoir au-delà.

d. Libre choix à la fin de l'affiliation

Lors d'une perte d'emploi, de l'arrêt temporaire d'une activité lucrative, d'un départ définitif à l'étranger, ou de l'établissement à son propre compte, l'assuré peut choisir son institution de libre passage avec le choix des placements ou, dans certains cas, un paiement en espèces.

e. Libre choix à la retraite

La LPP contraint les institutions à offrir au moins le ¼ de l'avoir de vieillesse minimal sous forme de capital et permet le libre choix d'une retraite ordinaire à 64 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes, anticipée, ou différée, l'assuré pouvant effectuer des rachats pour maintenir ses prestations, accéder à une retraite partielle, et percevoir des avances jusqu'à l'octroi de la rente de l'AVS.

Proposition 2: un seul univers pour les caisses de pensions

Dans l'intérêt des assurés, la moitié des caisses de pensions suisses disparaîtra ces dix prochaines années. Il en ira de même du modèle de l'assurance complète des assureurs vie. Le coût de l'assurance complète risque de devenir prohibitif et les petites et moyennes entreprises ont déjà accès à des fondations communes et collectives qui peuvent offrir de meilleures prestations et des garanties équivalentes. Cette évolution permettra de simplifier les règles et de s'éviter les débats complexes et stériles sur la legal quote.

D'entente avec son personnel, chaque employeur organise sa prévoyance professionnelle selon la forme qui lui convient. Ce choix d'institution de prévoyance a des conséquences fondamentales en termes de performance, d'efficacité, de gouvernance et de transparence, donc de confiance dans le système. Pour chaque assuré, le lien le plus important et le plus concret est celui qui le relie à l'institution de prévoyance de son employeur. En principe, l'institution propre est adaptée pour les grandes entreprises (publiques et privées) alors que les autres entreprises s'affilient à des institutions collectives ou communes.

A ce jour, nous comptons en Suisse plus de 2'000 institutions de prévoyance. Quelles sont les évolutions à attendre pour ces prochaines années?

- un vaste processus de concentration.
- un seul univers applicable aux institutions collectives et communes devant conduire à la disparition du modèle dit d'assurance complète.

1. Concentration des caisses de pensions

Les 2'073 institutions de prévoyance aujourd'hui actives se subdivisent ainsi:

- a) Environ 1'850 institutions propres assurent 45% des assurés actifs et des rentiers et représentent une fortune de plus de CHF 500 milliards.
- b) Environ 220 institutions collectives et communes assurent les autres 55% d'assurés actifs et de rentiers et représentent une fortune de quelque CHF 250 milliards.

Pour le bien du système et donc des assurés, le nombre d'institutions de prévoyance va fortement diminuer dans les 10 prochaines années (avec une diminution estimée de plus de 50%). Ce sont principalement les plus petites institutions propres à un employeur qui vont disparaître pour des motifs de taille sous-optimale, d'augmentation de la complexité, des risques et des coûts. Cette évolution est globalement positive car elle permettra au système de fonctionner avec plus d'efficacité et d'efficience, et donc à moindre coût. De plus, l'application de la loi des grands nombres y sera facilitée.

Tous les assurés (actifs et rentiers) concernés seront donc transférés au sein d'institutions collectives et communes. Il est donc d'une importance primordiale que ce secteur soit régi par des règles simples, uniformes et dignes de la confiance des assurés.



2. Un seul univers pour les institutions collectives et communes

Sur les 2.4 millions d'assurés (actifs et rentiers) auprès d'institutions de prévoyance collectives et communes, plus de la moitié sont affiliés à des fondations collectives organisées selon le système dit de l'assurance complète. Cela signifie que la fondation transfère la totalité de ses risques et de ses recettes à un assureur sur la vie surveillé selon la législation spécifique à l'assurance vie. Consécutivement, les engagements sont garantis en tout temps à 100 %, une sous-couverture étant interdite. Pour y parvenir, l'assureur vie doit adopter une stratégie de placements très conservatrice afin de limiter au maximum la volatilité de ses placements. C'est ainsi que la part en actions détenue par les six assureurs vie encore actifs dans cette branche (ils étaient vingt-quatre en 1985 à l'entrée en vigueur de la LPP) varie entre 1 et 3%. Pour respecter les exigences relatives à la solvabilité, l'assureur doit réserver des fonds propres au titre de garantie et de sûreté, fonds propres attendus porteur de rémunération en faveur de son propriétaire (en principe les actionnaires).

La répartition des gains et des pertes est réglée depuis 2004 par la fameuse quote-part légale (legal quote) dont la définition et les paramètres sont aujourd'hui encore très contestés. De telles discussions sont néfastes à l'image du 2^e pilier et stériles.

En raison de la baisse des taux d'intérêts depuis quelques années, cette stratégie de placement très conservatrice, car principalement axée sur les obligations, s'est paradoxalement révélée performante. Dès lors, les assurés concernés ont été bonifiés d'excédent et le modèle connaît un certain succès sur le marché. Mais cela ne fonctionnera plus ainsi à l'avenir. En se privant des placements en actions, l'assurance complète est en contradiction avec le système du 2^e pilier, basé sur la capitalisation et la diversification des placements, dans une optique de long terme. Cette situation exerce même une influence négative sur l'ensemble du système, en l'amenant vers des exigences de taux bas et sans risque. Or, sans risque, il n'y a pas non plus de chance dans un système de capitalisation.

Il convient de relever aussi le risque systémique dû au fait qu'un assureur vie peut représenter, à lui seul, plusieurs centaines de milliers d'assurés.

Pour toutes ces raisons, nous sommes favorables à la simplification et à l'unification du système donc à la disparition de l'assurance complète en prévoyance professionnelle. Cela signifie-t-il le retrait des assureurs dans le marché de la prévoyance professionnelle? Bien au contraire: les assureurs disposent de compétences clés et de moyens très étendus dans le domaine de l'assurance des risques biométriques et dans celui de la gestion. Dès lors, les assurés concernés peuvent être repris par les fondations collectives dites «semi-autonomes», existantes ou à créer par les assureurs. Cette évolution a d'ailleurs été le fait d'un important assureur dès 2004 et se retrouve aujourd'hui chez les autres assureurs encore actifs sur ce marché. L'offre importante des fondations collectives et communes permettra de répondre aux besoins des entreprises de toute taille, dans le cadre d'une large et saine concurrence.

Proposition 3 : des normes comptables supportables

Des normes comptables réalistes et supportables pour les entreprises et les institutions de prévoyance doivent être appliquées pour garantir un système de prévoyance pérenne.

1. Harmonisation des méthodes d'évaluation des obligations à intérêts fixes

L'article 47 alinéa 2 OPP 2 impose aux caisses de pensions d'évaluer leur portefeuille obligataire à intérêts fixes à la valeur de marché à la date du bilan, alors que les assureurs vie sont autorisés à l'estimer selon la méthode du coût amorti (amortized cost method), qui limite les fluctuations de valeur.

Si cette pratique des institutions de prévoyance est conforme aux recommandations comptables Swiss GAAP RPC 26, qui visent une présentation des comptes annuels conforme à la situation financière réelle (true and fair view), elle raccourcit l'horizon temporel des caisses de pensions en ne prenant pas en compte le maintien, dans le portefeuille d'actifs, des obligations jusqu'à leur date d'échéance.

De plus, il n'y a pas congruence entre des engagements au passif faisant l'objet d'un lissage (du fait de leur actualisation au taux d'intérêt technique) et des actifs pour lesquels cela n'est pas autorisé. Dans le cas théorique d'une institution de prévoyance ayant un seul assuré, qui arriverait à l'âge de la retraite et dont la longévité est de 20 ans, une congruence actifs-passifs parfaite pourrait être obtenue par l'achat au pair d'une obligation de durée résiduelle de 20 ans avec un taux nominal égal au taux technique augmenté des frais de la caisse : si les taux d'intérêt baissaient, l'évaluation en valeur de marché de l'obligation augmenterait, la caisse de pensions présentant alors un degré de couverture supérieur à 100 % alors que rien dans sa santé financière n'a changé.

2. Abandon des normes comptables IAS/IFRS

Référence sur le plan international, les normes comptables IAS/IFRS sont appliquées par de nombreuses entreprises actives en Suisse. Or, elles ont un impact important en raison de la comptabilisation des charges de prévoyance dans le bilan de la société. Ainsi, selon la norme IAS 19 relative à la comptabilisation des engagements de prévoyance de l'entreprise, tous les plans de prévoyance suisses sont considérés comme des engagements en primauté de prestations dont l'employeur est le garant en vertu de l'obligation dite « constructive » selon laquelle il devrait couvrir les découverts de l'institution de prévoyance pour ne pas inciter au départ des salariés qu'il souhaiterait garder à son service.

Selon la norme IAS 19, les actifs et les passifs des caisses de pensions doivent de plus être entièrement valorisés à la valeur du marché à la date de clôture du bilan de l'employeur, d'où une forte volatilité de ce bilan pour des engagements qui ne relèvent pas de l'activité économique directe de l'entreprise. Ainsi, en 2006, la comptabilisation des plans de prévoyance selon les normes IFRS chez General Motors a entraîné des fonds propres négatifs. Le Bureau international des normes comptables (IAS Board) n'a d'ailleurs pu définir un cadre comptable satisfaisant pour les institutions de prévoyance indépendantes de l'employeur, soumises à une surveillance prudentielle autonome, comme cela est le cas par exemple en Suisse et aux Pays-Bas.

//////
GROUPE DE RÉFLEXION ROMAND
AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE
//////

La profitabilité ainsi péjorée de l'entreprise a trois incidences préjudiciables pour le système de prévoyance :

- il remet en cause la séparation juridique entre l'entreprise et son institution de prévoyance, élément central du système suisse ;
- il accélère la disparition des plans de prévoyance en primauté de prestations ;
- il pousse les caisses de pensions à minimiser les risques, par une limitation de la part sur-obligatoire et une priorité donnée au prélèvement des prestations sous forme de capitaux.

Ces conséquences dommageables ont conduit à l'adoption de la norme Swiss GAAP RPC 26, qui a délibérément choisi de s'écarter d'IAS 19 en séparant clairement la comptabilité de l'employeur de celle de l'institution de prévoyance. La charge de l'entreprise se trouve ainsi limitée aux cotisations qu'elle doit à l'institution de prévoyance (Swiss GAAP RPC 16), y compris les éventuelles cotisations d'assainissement en cas de découvert. C'est la raison pour laquelle le Groupe Swatch est revenu en 2012 aux normes Swiss GAAP RPC.

Il convient donc de promouvoir l'utilisation des normes Swiss GAAP RPC, le cas échéant par la voie légale.

Proposition 4 : une adaptation à l'évolution du monde du travail

Afin de maintenir le niveau des rentes de vieillesse, il sera nécessaire de cotiser plus. Il convient aussi de tenir compte des nouvelles formes de travail, des inégalités liées à l'âge et au temps partiel, et de simplifier l'architecture du 2^e pilier.

Le groupe de réflexion préconise une alternative à « Prévoyance vieillesse 2020 » qui respecte l'objectif constitutionnel sans entamer la capacité financière des employeurs et des assurés. Dans une optique à long terme, il propose la suppression de la déduction de coordination et un taux de cotisation unique.

1. Echelonnement des cotisations

Tel que proposé dans le projet de réforme « Prévoyance vieillesse 2020 », le nouvel échelonnement des cotisations n'apporte pas de solution satisfaisante à long terme eu regard à l'évolution de la structure d'âge des assurés. Il ne favorise pas les salariés les plus âgés mais renforce au contraire le renchérissement sur le marché du travail de la catégorie des 35-54 ans.

C'est pourquoi, nous proposons ici une solution qui passe par un lissage approprié du taux de bonifications¹ équivalent aujourd'hui à 500 % du salaire assuré pour une carrière complète.

2. Déduction de coordination

L'autre paramètre de la prévoyance, qui ne correspond plus du tout à la réalité du monde du travail, est la déduction de coordination². Cette déduction réduit une partie du salaire assuré indépendamment du revenu réalisé.

La révision « Prévoyance vieillesse 2020 » va ici dans la bonne direction en proposant la réduction du montant de coordination à 25 % du salaire annuel AVS. Cela permet d'offrir une meilleure couverture sociale pour toutes les nouvelles formes de travail, en particulier le temps partiel encore majoritairement effectué par des femmes³.

Nous sommes toutefois d'avis que la suppression complète du montant de coordination aurait pour effet de couvrir une plus large majorité des salariés et d'offrir une réelle perspective d'adaptation à l'évolution croissante de nouveaux modes de carrières professionnelles, tout en simplifiant la gestion administrative du système de prévoyance professionnelle. Il aurait aussi l'avantage de créer une égalité absolue entre hommes et femmes et permettrait certainement de contribuer à ouvrir la voie à une solution pour un âge de retraite de référence identique.

¹ La bonification équivaut à la cotisation vieillesse perçue (part employeur et employé) pour les prestations de vieillesse. La cotisation globale comprend encore la cotisation pour la couverture des risques et frais administratifs.

² Le montant de coordination est de CHF 24'570.- équivalent à 7/8 de la rente maximale AVS.

³ Selon l'enquête suisse sur la population active en 2012, sur 4.815 millions actifs, il y a 1.531 million de personnes (31,8 %) qui travaillent à temps partiel. Près de 1.2 million sont des femmes, soit 80 % des salariés à temps partiel en Suisse.

////////////////////
GROUPE DE RÉFLEXION ROMAND
AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE
////////////////////

3. Seuil d'accès

////////////////////

Nous plaçons aussi pour le maintien d'un seuil d'accès et nous soutenons ici la révision «Prévoyance vieillesse 2020» qui propose l'abaissement du seuil d'accès à l'équivalent de la rente minimum AVS soit CHF 14'040.–. Il est nécessaire de maintenir le lien avec l'AVS sans compliquer ni surcharger administrativement le système, en particulier pour les revenus accessoires ou faibles.

La suppression pure et simple aurait pour effet de surenchérir la prévoyance professionnelle sans offrir de véritable solution de rente pour des revenus dont la prévoyance vieillesse doit d'abord être assurée par le 1^{er} pilier, l'AVS.

4. Mesures transitoires et introduction échelonnée

////////////////////

La suppression du montant de coordination comme la suppression de l'échelonnement des cotisations doivent se faire de manière échelonnée et comprendre des mesures pour la génération transitoire si l'on veut que ce soit financièrement supportable sans réduire les prestations.

La suppression du montant de coordination (augmentation du salaire assuré) pourrait se faire par exemple sur une durée de 20 ans à raison d'une réduction annuelle de l'ordre de CHF 1'200.– par an. Cela représente en moyenne, sur le taux lissé de carrière de 10% de notre modèle, un peu plus de CHF 10.– par mois de charge salariale (CHF 5.– paritaires).

Elle serait introduite en parallèle d'une réduction de la cotisation des travailleurs plus âgés pour tendre vers une cotisation unique pour tous. Les cotisations nécessaires aux mesures transitoires devraient être fixées collectivement, de manière identique à ce qui avait été mis en place à l'entrée en vigueur de la LPP avec les mesures spéciales pour la génération d'entrée⁴.

Rappelons que ces paramètres s'appliquent à la prévoyance professionnelle obligatoire (minimum légal) et qu'une partie majoritaire des assurés bénéficie d'ores et déjà de prestations supérieures. Toutefois, aucune donnée statistique réellement exploitable n'est à disposition aujourd'hui.

⁴ Jusqu'au 1^{er} janvier 2005, en application de l'ancien article 70 LPP, les caisses affectaient 1% de la masse salariale au titre des mesures spéciales pour l'amélioration des prestations des assurés ayant plus de 25 ans à l'introduction de la LPP ou selon la structure de la caisse à l'amélioration des rentes ou au financement des primes de risques.

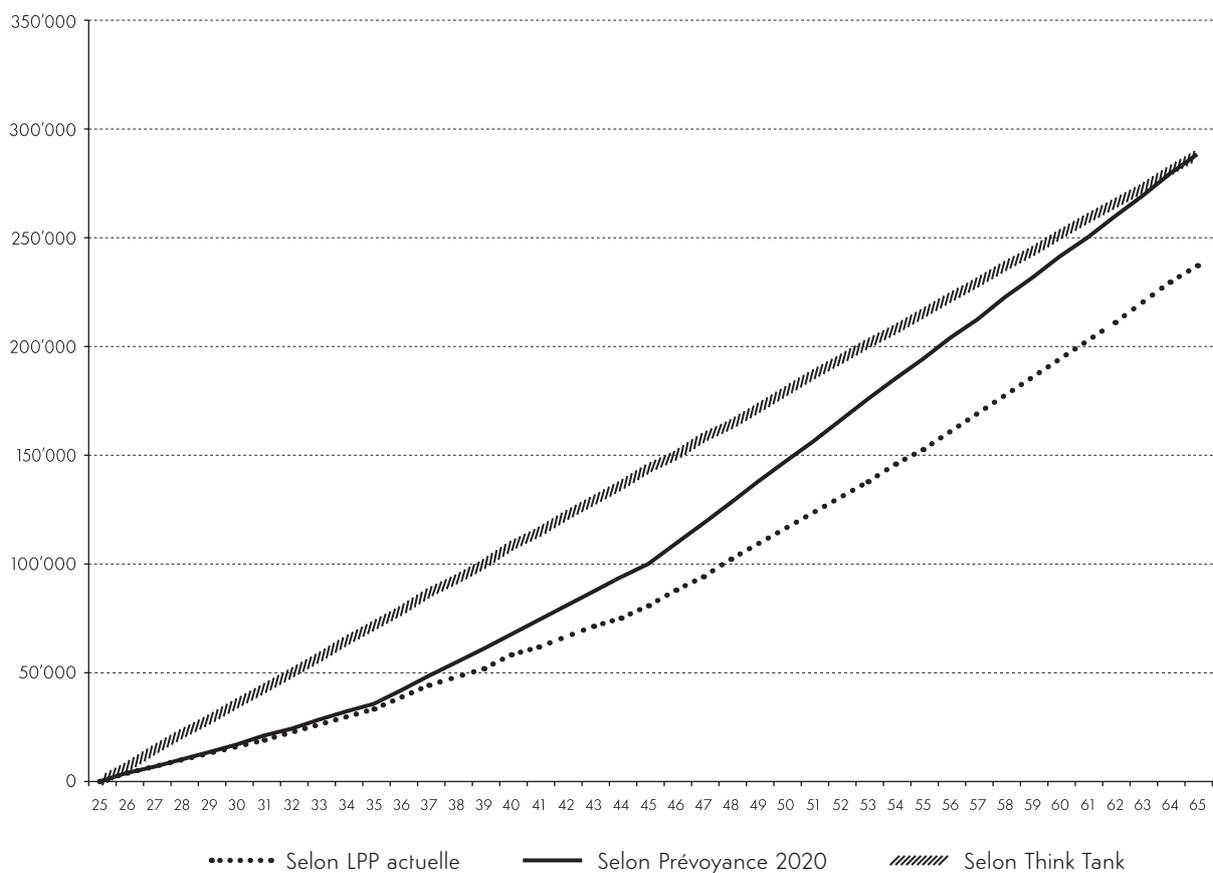
GROUPE DE RÉFLEXION ROMAND
**AVENIR DE LA
 PRÉVOYANCE**

Fig. 1 Résumé des propositions d'adaptation du système à long terme en comparaison du cadre actuel et des propositions du Conseil fédéral

Paramètres		Situation actuelle	Projet Prévoyance 2020	Variante Groupe de réflexion
Seuil d'entrée	Salaire AVS	21'060	14'040	14'040
Déduction de coordination	Salaire AVS	24'570	Aucune	Aucune à terme
Bonifications de de vieillesse en % du salaire assuré	25 - 34 ans	7	5	10
	35 - 44 ans	10	9	10
	45 - 54 ans	15	13	10
	55 - 64 ans	18	13	10
Total des bonifications calculées sur un salaire AVS de CHF 84'240 (maximum LPP)	Salaire annuel AVS	354% (500% du salaire coordonné)	400%	400%
Avoir théorique à la retraite pour un salaire AVS de 72'000 (proche du salaire médian suisse)	CHF	237'150	288'000	288'000
Dispositions pour génération transitoire		-	Oui, avec financement du Fonds de garantie	Oui, sur une période à définir (entre 10 et 20 ans)

GROUPÉ DE RÉFLEXION ROMAND
**AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE**

Fig. 2 Accumulation de l'avoir théorique (sans intérêts) d'un assuré cotisant sur un salaire AVS de 72'000.-/an selon les trois modèles présentés dans le tableau de synthèse (Fig. 1)



Proposition 5: la confiance au 3^e cotisant

En cas de découvert, les cotisations ne peuvent pas participer à l'assainissement du 2^e pilier mais seulement à sa stabilisation. Leur portée reste réduite en comparaison du 3^e cotisant (performance des placements).

Dans la prévoyance professionnelle, les cotisations doivent être appréhendées non seulement du point de vue du coût salarial mais aussi de l'impact sur l'équilibre structurel du système pour la garantie de la prestation de retraite.

1. Long-terme versus court-terme

Le 2^e pilier a prouvé globalement sa capacité à fournir des prestations en adéquation avec les objectifs constitutionnels mais il peut subir temporairement des périodes de sous-couverture provenant :

- de problèmes structurels qui peuvent découler d'un financement ou d'une structure d'engagements inadéquats ;
- d'événements conjoncturels touchant les marchés financiers, comme en 2008 par exemple.

Dans le premier cas, l'institution de prévoyance doit prendre des mesures (adaptation du plan de financement, diminution des coûts de fonctionnement, révision du concept de réassurance, ajustement des prestations futures, etc.).

Dans le second cas, la conception long terme qui a présidé à l'élaboration du 2^e pilier actuel fait place, en cas de sous-couverture, à une vision à plus court-terme, le législateur ayant introduit une batterie de mesures devant permettre de recouvrer une situation adéquate dans un délai approprié.

Hors ceux provenant de contrats d'assurance, les actifs détenus par les institutions de prévoyance s'élevaient à CHF 673 milliards fin 2012⁵. La part des rentiers (CHF 277 milliards) représentait un peu plus de 44 % des engagements des institutions de prévoyance qui s'élevaient à CHF 620 milliards.

2. Effets relatifs des mesures d'assainissement

La majorité des mesures d'assainissement prévues par la loi (diminution ou suspension de la rémunération des actifs, adaptation du financement, renonciation à l'utilisation de la réserve de contributions de l'employeur, etc.) ne permettent pas de résorber un découvert mais tout au plus de le stabiliser.

L'impact d'une cotisation d'assainissement est relativement marginal en comparaison des rendements que l'on devrait pouvoir attendre de la gestion de fortune.

Les estimations basées sur l'enquête 2013 auprès des caisses de pensions suisses de la Commission de haute surveillance font apparaître une masse salariale de CHF 287.7 milliards (dont CHF 136.9 milliards au titre du minimum LPP⁶). Donc 1% de la masse salariale représente CHF 2.87 milliards qui – rapportés à la masse des capitaux (CHF 730 milliards) – ne représente que 0,39 % de performance.

⁵ Statistiques des caisses de pensions 2012, OFS Neuchâtel 2014.

⁶ Données du Fonds de garantie LPP.

//
GROUPE DE RÉFLEXION ROMAND
AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE
 //

Pour un pourcent de rendement supplémentaire obtenu sur les marchés, il faudrait prélever près de 2,5% de cotisations d'assainissement sur les salaires. Le 3^e cotisant porte bien son nom!

Les employeurs et les assurés ont versé en 2011 près de CHF 2 milliards de cotisations d'assainissement. En 2013, les placements des caisses de pensions suisses ont généré une performance moyenne de l'ordre de 6% soit près de CHF 40 milliards.

3. Un découvert résorbé en 5 ans

//

Fin 2008, le découvert des institutions de droit privé s'élevait à CHF 22 milliards alors que la masse salariale assurée peut être estimée à CHF 200 milliards. Pour éponger ce découvert, il faudrait verser 1% de cotisation d'assainissement pendant plus de 10 ans alors que le découvert représente moins de 6% de la fortune y relative (environ CHF 380 milliards)!

Fin 2008, 59,2% des institutions de prévoyance privées et enregistrées étaient en découvert. Ce nombre s'est réduit à 20% à fin 2009 et à 4,3% à fin 2013⁷ non pas grâce aux cotisations d'assainissement mais bien à la reprise des marchés financiers.

Dans le même intervalle de temps, le taux d'intérêt technique a encore diminué de l'ordre de 0,5%. Sans cette diminution, on peut raisonnablement émettre l'hypothèse qu'aucune caisse de droit privé suisse ne serait en découvert à fin 2013.

4. Une confiance maintenue dans le 3^e cotisant

//

L'approche de l'apport du 3^e cotisant a été réduite depuis 2000 à deux bulles spéculatives boursières de la décennie.

L'examen des données ci-dessous apporte un autre éclairage au niveau de la rétribution des avoirs des assurés comme des rendements long terme. Il confirme la capacité du système à surmonter les turbulences des différents cycles économiques et boursiers.

Moyenne géométrique – Indice Pictet LPP25

Années	Performance	Taux min. LPP moyen	Inflation	Différence		Horizon observation	
			Moyenne annuelle	Taux min. LPP vs. inflation	Taux min. LPP vs. performance		
1985-2000	7,75%	4%	2,33%	1,68%	3,75%	Début LPP	15 ^e LPP
1985-2013	5,62%	3,33%	1,67%	1,66%	2,29%	Début LPP	Début LPP
2004-2013	3,59%	2,15%	0,6%	1,55%	1,44%	5 et 10 ans	10 dernières
2009-2013	5,35%	1,8%	0%	1,8%	3,55%	5 et 10 ans	5 dernières

⁷ Moniteur des caisses de pension Swisscanto au 31 décembre 2013.

////////////////////
GROUPE DE RÉFLEXION ROMAND
AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE
////////////////////

Le groupe de réflexion est d'avis qu'il faut distinguer le coût supplémentaire à payer pour la longévité de la problématique des rendements du capital. Il constate aussi que les bases de détermination des engagements futurs des pensionnés énoncées dans la DT4 (directive Technique 4) de la chambre suisse des experts en caisse de pensions⁸ ne correspond en aucun cas à l'allocation des actifs des caisses de pensions suisses.

Elle fait dépendre l'évolution du système des seuls taux sans risque, en particulier de la Confédération, donnant un poids excessif à la dette publique sous contrainte des banques centrales au détriment de l'immobilier et du renouveau du tissu économique représenté par le marché des actions.

Par ailleurs si l'allocation d'actifs correspondante aux bases de la DT4 devait être appliquée par toutes les caisses de pensions suisses, elle impliquerait de devoir plus que doubler la dette publique de la confédération suisse⁹ pour avoir à disposition les obligations correspondantes¹⁰.

⁸ $\frac{2}{3} \times$ performance moyenne indice LPP 25-Plus Pictet des 20 dernières années en % + $\frac{1}{3} \times$ rendement des obligations à 10 ans de la Confédération en % - 0,5%.

⁹ A fin 2010, la dette de la Confédération s'élevait à CHF 109.96 milliards selon l'OFS.

¹⁰ La pondération en obligation de la Confédération s'élèverait à près de 40% de l'avoir des caisses de pensions suisses soit à fin 2012, près de CHF 270 milliards.

Proposition 6 : un niveau de prestation garanti

En tant que paramètre d'une prestation sociale, un taux de conversion garanti pour la partie obligatoire de la prévoyance professionnelle n'est pas seulement un paramètre technique. Il est aussi et surtout l'expression de la confiance dans l'économie de marché et dans la redistribution des richesses, ainsi qu'un des garants du respect du mandat constitutionnel.

Le maintien d'un tel taux permet d'offrir un niveau de prestations correct aux assurés ayant les revenus et les espérances de vie les plus faibles.

Le taux d'intérêt minimum LPP doit être le seul paramètre variable d'ajustement de la prévoyance professionnelle : facilement adaptable et économiquement explicable, ce taux doit être fixé en lien direct avec l'évolution réelle des salaires et des prix, ainsi qu'avec le niveau de rendement de l'avoir épargné.

Le taux de conversion qui détermine le montant des rentes annuelles, en pourcentage du capital accumulé a été propulsé sur le devant de la scène par la 1ère révision de la LPP en 2005 déjà, avec l'annonce de sa baisse de 7,2% à 6,8% en 2014. Cette annonce, qui n'avait pas suscité alors de réaction particulière, fut assortie d'une augmentation de l'assiette de cotisations, par une réduction de la déduction de coordination et donc une augmentation du salaire assuré. Le but de rente était ainsi maintenu.

La votation populaire du 7 mars 2010 a sèchement refusé une baisse subséquente de ce taux à 6,4% à l'horizon 2016 car celle-ci n'était pas assortie de mesures de compensations destinées au maintien du niveau de prestations et donc au respect du mandat constitutionnel.

La réforme globale du 1^{er} et du 2^e pilier intitulée « Prévoyance vieillesse 2020 » mise en consultation le 20 novembre 2013 prévoit une baisse du taux de conversion de 6,8% à 6,0% en quatre ans (0,2 point par an). Cette baisse est toutefois assortie de mesures de compensation visant – à nouveau – un maintien de l'objectif de rente : une augmentation des bonifications de vieillesse avec une modification de leur échelonnement et une baisse de la déduction de coordination (la nouvelle déduction sera exprimée en % du salaire AVS et non plus de la rente de vieillesse AVS maximale).

Ce bref historique démontre l'importance du maintien du niveau des prestations, notamment sur les plans parlementaire et populaire.

Dans une optique de long terme et sur la base du principe de continuité d'exploitation – seules conditions envisageables pour le pilotage d'une assurance sociale, la vue à court terme et le principe de liquidation étant trop onéreux et donc irréalistes – le maintien du niveau des prestations constitue un enjeu économique majeur dans la situation démographique actuelle et future de la Suisse.

Ce fameux taux de conversion qui a tant été, c'est selon, sacralisé ou diabolisé mais qui, dans tous les cas, a été présenté comme une valeur technique mystérieuse compréhensible des seules actuares et quelques autres et rares initiés est-il réellement un enjeu aussi important ?

////////////////////
GROUPE DE RÉFLEXION ROMAND
AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE
////////////////////

Techniquement parlant, il dépend de deux facteurs principaux :

- L'espérance de vie : plus celle-ci est élevée, plus le taux de conversion sera faible, car il s'agit, pour un capital donné, de financer une rente sur une durée plus longue, ce qui réduit la rente en conséquence.
- La rentabilité future du capital : les capitaux épargnés sont investis en actions, en obligations, en immeubles ou en d'autres classes d'actifs financiers ; plus la rentabilité future attendue est grande, plus la rente pouvant être versée pour un capital donné l'est aussi ; à l'inverse, si l'attente de rentabilité diminue, la rente baisse aussi compte tenu d'un capital à disposition initialement identique.

Si le taux de conversion est fixé techniquement comme aujourd'hui et que l'un ou l'autre, voire les deux facteurs principaux sont modifiés dans le sens d'une baisse de la rente, le moyen de maintenir le niveau de celle-ci passe par un financement supplémentaire. Celui-ci peut être individuel : chaque assuré épargne plus tout au long de sa carrière, que ce soit par une augmentation du taux de cotisation ou de l'assiette de cotisation. Ce sont ces deux mesures qui sont retenues dans la réforme « Prévoyance vieillesse 2020 ». Toutefois, cette manière de procéder pose un problème aux assurés ayant déjà effectué une part de leur carrière professionnelle. En effet, ceux-ci cotiseront certes plus pour le temps leur restant avant la retraite, mais ils ne pourront pas de cette manière rattraper les années déjà cotisées.

Le financement supplémentaire peut aussi être collectif : les assurés actifs de tout âge cotisent pour financer le coût des départs en retraite de l'année en cours. Il y a donc solidarité, mais aucun problème ne se pose alors pour les assurés ayant déjà fait une part de leur carrière professionnelle.

Subjectivement parlant, le taux de conversion peut être fixé à n'importe quelle valeur permettant de viser un niveau de prestation donné. Si le taux de conversion est ainsi fixé subjectivement et que son niveau est trop élevé par rapport au taux déterminé techniquement, le moyen de le maintenir passe toujours par un financement supplémentaire.

La réforme « Prévoyance vieillesse 2020 » qui opte pour un taux de conversion fixé plutôt de manière technique prévoit un financement individuel du maintien des prestations. Toutefois, une composante collective sera nécessaire pour les assurés en cours de carrière, comme expliqué ci-dessus. Ce financement supplémentaire devrait, selon « Prévoyance vieillesse 2020 », être assumé par le Fonds de Garantie, sans autre précision quant au financement de cette nouvelle charge pour le fonds en question.

Une question à laquelle « Prévoyance vieillesse 2020 » permettra peut-être de répondre en partie est celle de la longévité des assurés concernés par la couverture minimale légale. En règle générale, ce sont plutôt les secteurs primaire et secondaire qui voient leurs salariés assurés dans des plans égaux ou voisins du minimum LPP. La tarification des risques invalidité et décès de ces groupes de population est usuellement renforcée par rapport aux travailleurs du secteur tertiaire dans le cadre du 2^e pilier ou de la LAA, du fait de l'observation de fréquences de sinistres plus élevées. Est-il dès lors admissible d'utiliser les statistiques élaborées en grande partie sur les données du secteur tertiaire, voire du secteur public, pour déterminer le taux de conversion de la part minimale légale ? « Prévoyance vieillesse 2020 » prévoit l'élaboration par l'OFS de bases techniques conçues sur l'entier des assurés du 2^e pilier, permettant certainement de procéder à une segmentation par secteur et à une analyse plus fine de la longévité attendue par secteur d'activité.

//////
GROUPE DE RÉFLEXION ROMAND
**AVENIR DE LA
PRÉVOYANCE**
//////

Le taux d'intérêt minimum LPP devrait donc, finalement, être le seul paramètre adaptable de la LPP, sans quoi le mandat constitutionnel pourrait être mis à mal. Ce taux permet d'influer sur la santé financière d'une caisse de pensions et peut facilement être expliqué. En tant que taux de capitalisation, il n'est pas nécessaire qu'il soit stable dans le temps. Il a pour mission, selon le mandat constitutionnel, d'au moins compenser l'augmentation du coût de la vie. Il peut aussi servir à une augmentation nette des prestations assurées si la santé financière de la caisse s'y prête.

Jun 2014

//////
Brève présentation des membres
//////

Aldo Ferrari

Syndicaliste

Président de conseils de fondation

Membre de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle

Bernard Perritaz

Expert en assurances

Membre du comité de direction d'une société de conseil

Gérant de caisses de pensions

Stéphane Riesen

Actuaire ASA

Expert fédéral diplômé en assurances de pensions et

agréé par la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle

Associé d'une société de conseil

Jacques-André Schneider

Docteur en droit, avocat spécialisé en droit social et de la prévoyance professionnelle

Professeur à l'Université de Lausanne

Président de conseils de fondation

Fabrice Welsch

Economiste, actuaire ASA, diplômé en finance

Président de conseils de fondation

Responsable d'une entité de spécialistes (prévoyance, fiscalité, successions)

//////
Contact
//////

Laurent Pittet, Pittet Communication SA, 022 593 01 15, l.pittet@pittet.net