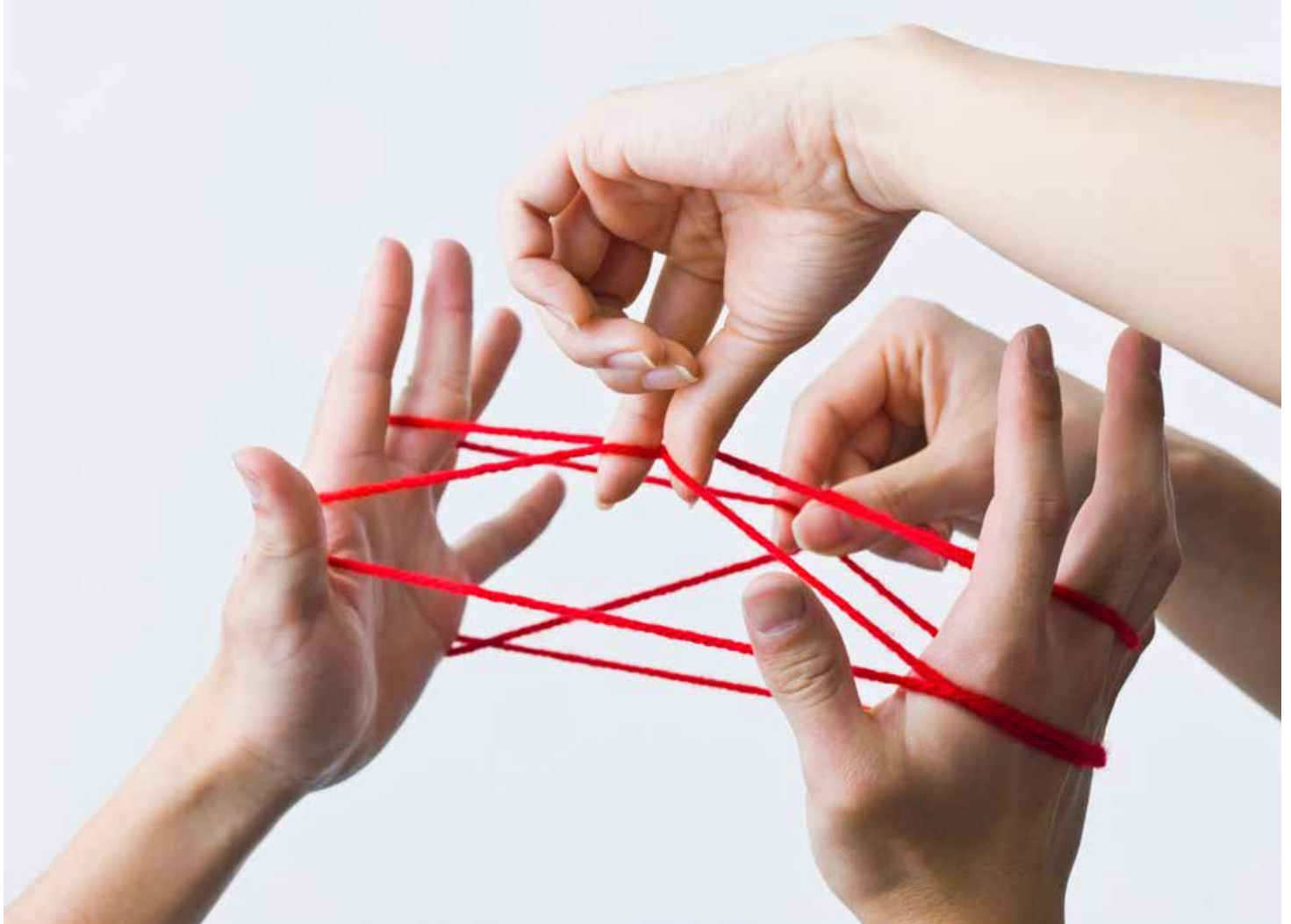


Le 2^e pilier: Une décision complexe

Guide pour les entreprises



Contenu

- 3 Editorial
- 4 En bref
- 6 Les changements sociaux sont un défi pour le 2^e pilier, comme pour les entreprises
- 9 Quels sont les modèles de prévoyance du 2^e pilier en Suisse?
- 14 Quelles prestations et quels services sont proposés?
- 19 Quels sont les conflits d'intérêts et leurs répercussions?
- 23 Quels sont les coûts occasionnés?
- 25 Comment détermine-t-on la santé d'une institution de prévoyance?
- 29 Quels facteurs faut-il prendre en compte en cas de changement du modèle de 2^e pilier?
- 33 Comment la stratégie de placement influence-t-elle le choix de la solution de prévoyance?
- 36 Comment se présente l'avenir du 2^e pilier?
- 38 Glossaire

Etude

Le 2^e pilier: une décision complexe

Guide pour les entreprises

Editeur

UBS SA, Case postale, CH-8098 Zurich

Auteurs

Jackie Bauer, Veronica Weisser
UBS Chief Investment Office GWM
Marco Schmid
Investment Platforms & Solutions

Nous remercions les personnes suivantes de leur soutien.

Isabelle Amschwand, Philippe Barras, Nino Colsanto, Dario Fernandez, Barbara Grünewald, Stefan Joller, Sébastien Pilet, Hansruedi Scherer, Andreas Toscan et Philippe Troesch

Sources

OFS, OFAS, Swisscanto, UN et UBS

Rédaction

Viviane Vajda

Date de publication

28 mars 2019

Desktop Publishing

Margrit Oppliger
Werner Kuonen

Photo de couverture

gettyimages

Langues

Allemand, français

Pour plus d'informations
www.ubs.com/vorsorgeforum

Mentions légales

La présente brochure est une publication marketing qui n'est pas soumise aux dispositions légales relatives à l'indépendance de l'analyse financière.

www.ubs.com/vorsorgeforum



Editorial



Jackie Bauer



Dr. Veronica Weisser



Marco Schmid

Chère lectrice,
Cher lecteur,

Le choix de la solution de prévoyance professionnelle fait partie des décisions stratégiques de conduite du personnel d'une entreprise. Les responsables doivent se poser beaucoup de questions à cet égard: Est-il judicieux d'avoir une caisse de pension autonome ou la meilleure solution réside-t-elle dans une affiliation à une fondation collective ou commune? Faut-il assurer uniquement les prestations obligatoires ou aussi les prestations surobligatoires? Faut-il une réassurance des risques d'invalidité et de décès? A quoi ressemble une solution de prévoyance du 2^e pilier qui soit attractive pour les collaborateurs? Quels sont les risques pour l'entreprise et comment les maîtriser?

Il s'agit-là de décisions complexes et difficiles qui dépassent de nombreuses entreprises. Des intérêts différents rendent encore plus difficile une telle évaluation. De mauvaises décisions en la matière peuvent avoir des effets non négli-

geables et entraîner à long terme des conséquences drastiques pour l'entreprise et les assurés. D'où la nécessité de vérifier périodiquement la solution choisie. Le choix de la solution de prévoyance est déterminé par le conseil de fondation de l'institution de prévoyance, qui est composé de manière paritaire de représentants des salariés et des employeurs. En réalité, l'employeur assume un poids décisionnel plus lourd, puisque c'est lui qui supporte également des frais et des risques importants.

Avec la présente publication, nous souhaitons vous aider à trouver la solution de prévoyance optimale, pour vous et pour vos collaborateurs. Enfin, aujourd'hui plus que jamais, l'offre de prévoyance est elle aussi un élément essentiel d'une relation professionnelle attractive.

Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Jackie Bauer
Chief Investment Office
Global Wealth Management

Dr. Veronica Weisser
Chief Investment Office
Global Wealth Management

Marco Schmid
Investment Platforms & Solutions
Global Wealth Management

En bref

La prévoyance vieillesse et les entreprises face à des défis

- Le mécanisme et les bases légales du 2^e pilier ne sont pas adaptés à la situation démographique actuelle.
- Le système de capitalisation se transforme en un système de répartition, car l'assuré perçoit plus de revenus de rente qu'elle n'en a épargnés.
- Les lacunes doivent être comblées par les jeunes générations, dont le nombre diminue.
- Jusqu'ici, ces tendances ont principalement conduit à une consolidation des institutions de prévoyance mais pas à une approche plus durable de la situation sur le plan politique.
- Comme les rentes, surtout dans le 1^{er} pilier, seront beaucoup moins sûres à l'avenir, la prévoyance deviendra de plus en plus un critère essentiel pour des postes de travail attrayants.

Modèles de prévoyance du 2^e pilier en Suisse

- Il est possible de choisir entre une caisse de pension autonome, une fondation collective ou commune ou une assurance complète.
- Une institution de prévoyance autonome supporte elle-même tous les risques liés à la prévoyance. Une institution de prévoyance partiellement autonome contracte une réassurance pour une partie des risques. Les deux peuvent être conçues en tant que solution collective (les risques étant partagés avec d'autres entreprises) ou solution non collective (chaque entreprise supportant les risques elle-même).
- Dans une caisse de pension autonome, l'entreprise, en tant que fondatrice, dispose de la plus grande marge de manœuvre décisionnelle, mais elle doit aussi mettre à disposition davantage de ressources.
- Les fondations collectives obtiennent des effets d'échelle grâce à l'affiliation de différentes entreprises. Les fondations communes assurent la plupart du temps des entreprises de la même branche.

- Dans un modèle d'assurance complète, tous les risques sont transférés à une assurance, mais l'entreprise n'a que peu de droit de codécision dans l'aménagement de la solution de prévoyance.

Prestations offertes et service attendu

- L'institution de prévoyance assure l'âge, l'invalidité et le décès.
- L'une des décisions fondamentales consiste à savoir si seules les prestations obligatoires seront offertes ou si des prestations surobligatoires, principalement une masse salariale plus élevée, seront assurées.
- Les prestations complémentaires consistent par exemple en le choix de diverses variantes de cotisations, un traitement égal des conjoints et des concubins ou des solutions spéciales pour les cadres.
- Les prestataires externes diffèrent dans leurs prestations de service, comme les plateformes en ligne et un flux d'information régulier.

Les conflits d'intérêt et leurs conséquences

- Les jeunes assurés actifs profitent d'un taux de conversion bas, car cela rend improbable les contributions à des fins d'assainissement. Pour les salariés plus âgés, un taux de conversion plus haut équivaut à une rente attendue plus élevée.
- Le conseil de fondation est composé de représentants des employés et des employeurs, et, dans les fondations collectives ou communes, en plus de représentants de la fondation. Ces derniers représentent souvent plusieurs organisations. Les membres des conseils de fondation ont généralement un âge avancé, si bien que les intérêts des plus jeunes ne sont pas toujours suffisamment représentés.
- Dans le modèle de courtage utilisé habituellement, le courtier est rémunéré par l'institution de prévoyance, c'est-à-dire indirectement par les assurés. Par conséquent, les recommandations ne sont pas toujours neutres et les solutions de prévoyance choisies ne sont pas toujours les meilleures.

Comparaison des frais des institutions de prévoyance

- Les frais d'administration se composent des dépenses liées à l'administration générale, des charges de marketing et de publicité, ainsi que de la rémunération des courtiers, de l'organe de révision, des experts et des autorités de surveillance. Les frais d'administration généraux sont les plus lourds et constituent un indicateur de l'efficacité d'une institution de prévoyance.
- Les frais de gestion de fortune se sont stabilisés à un bas niveau en comparaison internationale ces dernières années.
- Concernant les frais de réassurance, la prime de réassurance dépend de la branche.

Indicateurs de santé d'une institution de prévoyance

- Le degré de couverture, souvent considéré à tort comme le principal indicateur de la santé d'une institution de prévoyance, est peu révélateur à lui seul.
- Il convient aussi de tenir compte du taux d'intérêt technique, des réserves de fluctuation de valeur et du taux de conversion.
- Il importe en outre d'étudier l'évolution historique de ces indicateurs et leurs relations entre eux, ainsi que la performance du marché financier.

Facteurs à prendre en compte en cas de changement de modèle de 2^e pilier

- Un changement de solution de prévoyance peut être intéressant en cas de modification de la structure de l'entreprise ou des conditions-cadres.
- L'objectif est d'améliorer le rapport prix/prestations pour l'entreprise et pour les assurés.
- Divers modèles de prévoyance sont possibles en fonction de l'âge des salariés, de leur salaire, de la taille de l'entreprise et des frais.

Incidence de la stratégie de placement sur le choix du modèle de prévoyance

- La stratégie de placement doit être adaptée à la structure des assurés et de l'entreprise. La capacité de risque dépend des engagements.
- Compte tenu des défis démographiques, le marché financier, en tant que « troisième cotisant », est une composante importante qu'il convient d'exploiter.

Avenir du 2^e pilier

- Des réformes sont nécessaires afin que les jeunes générations puissent bénéficier d'une sécurité financière à la retraite.
- Comme possibilités d'une plus grande flexibilité dans la prévoyance, nous citerons un âge variable de la retraite, une rente de base assortie d'un bonus en fonction de la performance du marché financier, une rente maximale avec retrait en capital pour le reste ou un taux de conversion spécifique à la tranche d'âge.
- Les entreprises ont aussi des obligations: des modèles de travail modernes sont nécessaires, comme les carrières arc-en-ciel et les possibilités de travail flexibles pour les salariés plus âgés, mais aussi en jouant sur l'âge de la retraite.



Les changements sociaux sont un défi pour le 2^e pilier, comme pour les entreprises

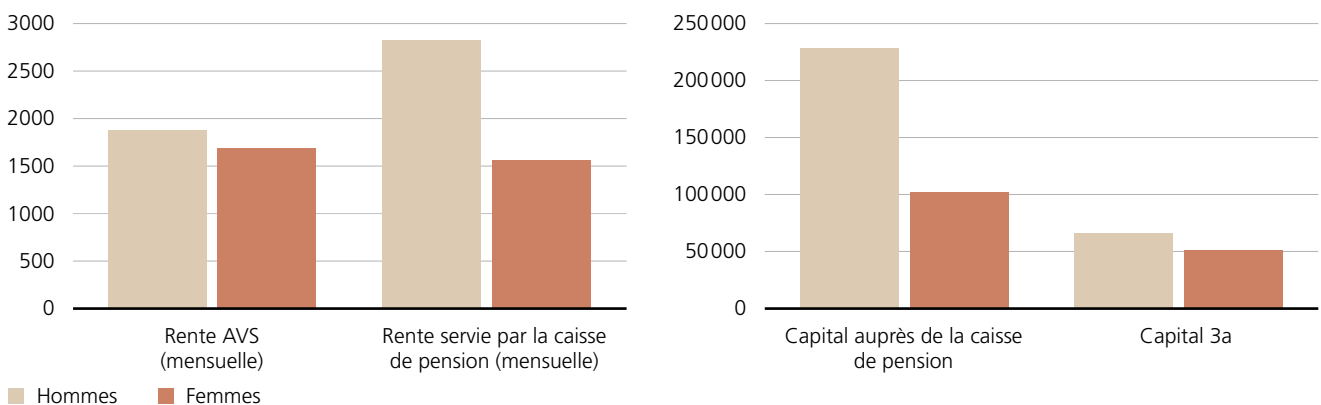
Le 2^e pilier a géré environ 900 milliards de CHF en 2018 et représente l'élément de fortune le plus important pour la plupart des personnes en Suisse. Avec pour mandat légal le maintien du niveau de vie après le départ à la retraite, il contribue de manière déterminante à éviter que les personnes ne tombent dans la pauvreté à la

vieillesse. Pour l'assuré moyen, la prévoyance professionnelle constitue même la principale source de revenu à la retraite (graphique 1). En outre, elle offre une garantie financière aux assurés en cas d'invalidité pendant la vie active et à leurs proches en cas de décès de l'assuré.

Graphique 1

Le 2^e pilier est la plus importante source de revenu de l'assuré moyen à la retraite

Rente moyenne ou retrait moyen sous forme de capital à la retraite, sans tenir compte des personnes qui ne perçoivent aucune rente AVS ou sans capital d'une caisse de pension; données de 2016, en CHF



Source: OFS Statistique des nouvelles rentes 2018, UBS 2019

Pour l'employeur, le 2^e pilier représente certes un facteur de coût important mais constitue également une caractéristique de différenciation possible. Avec une solution de prévoyance du 2^e pilier aménagée de manière intéressante, une entreprise peut attirer des travailleurs qualifiés et rester compétitive. En même temps, compte tenu de l'incertitude liée à la capacité de paiement future de l'AVS et du manque de pérennité des conditions-cadres fixées par la politique, les entreprises ont pour responsabilité sociale d'offrir une prévoyance professionnelle solide à leurs employés dans le 2^e pilier.

Vivre plus longtemps signifie avoir une rente moins élevée

Dans le système de capitalisation, chaque assuré épargne son propre avoir de prévoyance dans le 2^e pilier pendant sa vie active, puis le perçoit sous forme de rente ou de capital pendant la retraite. Une fois accordées, les rentes de la prévoyance professionnelle sont garanties par la loi jusqu'au décès du bénéficiaire.¹ Toutefois, aujourd'hui, le capital de prévoyance économisé personnellement ne suffit généralement plus à financer les rentes du fait de l'augmentation de l'espérance de vie (graphique 2).

Depuis l'introduction de la prévoyance professionnelle en 1985, la durée de perception moyenne des rentes après l'âge normal de départ à la retraite est passée de 17 à 21,5 ans en moyenne, pour un départ à la retraite en 2019, et continuera très probablement à augmenter (graphique 3).² Ainsi, un nouveau rentier a aujourd'hui besoin d'un revenu à la retraite pendant environ quatre ans et demi de plus qu'en 1985, et la tendance à l'augmentation se poursuit.

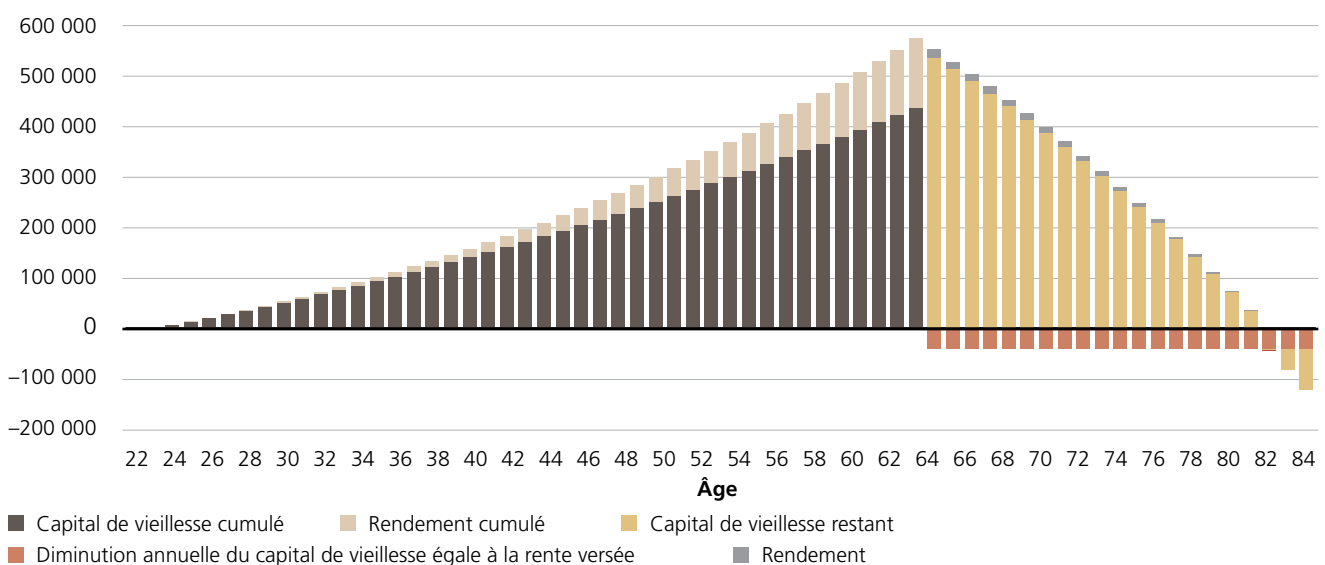
¹ En valeur nominale, c'est-à-dire non corrigée de l'inflation. Si l'institution de prévoyance affiche un découvert structurel en vertu de l'art. 65 LPP, des cotisations supplémentaires peuvent être demandées aux salariés.

² Ces chiffres reposent sur les tables de mortalité par périodes de l'OFS. Les institutions de prévoyance utilisent de plus en plus les tables de mortalité par génération, qui présupposent une espérance de vie plus longue, car elles tiennent aussi compte des évolutions futures et ne se basent pas uniquement sur des données historiques.

Graphique 2

L'avoir de vieillesse économisé ne suffit en moyenne plus jusqu'à la fin de la vie

Simulation de l'avoir de caisse de pension en CHF d'une personne ayant un revenu moyen de 81 000 CHF, avec rendement brut 3%, taux d'intérêt minimal 1,5% et taux de conversion 6,8%



Source: UBS, 2019

Crédit sur l'avenir

La rente légale s'élève aujourd'hui à 6,8% du capital de prévoyance obligatoire. Si le capital économisé par l'assuré ne suffit pas à financer sa rente jusqu'à la fin de sa vie, les réserves de l'institution de prévoyance et les rendements du capital de prévoyance des assurés actifs sont mis à contribution. Si ce financement croisé a lieu selon un principe aléatoire et s'équilibre sur l'ensemble de la population, il satisfait au principe de solidarité du 2^e pilier également.

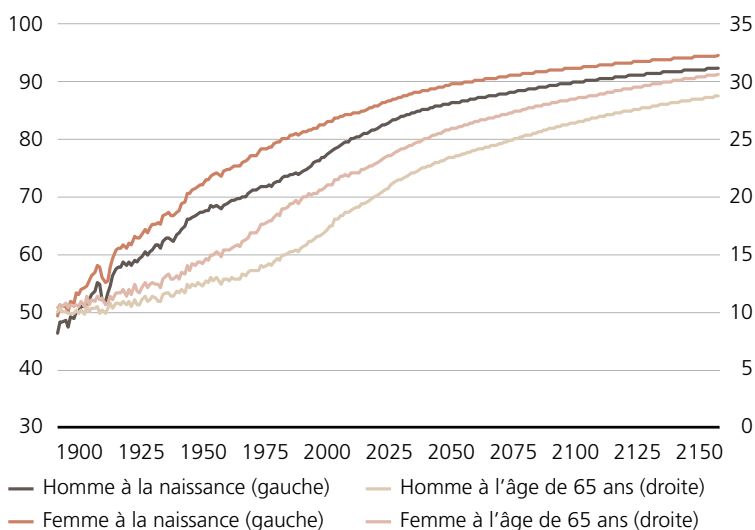
Un financement croisé systématique, comme c'est le cas aujourd'hui, n'est toutefois pas prévu dans le système de capitalisation, en raison d'un taux de conversion beaucoup trop élevé. Celui-ci n'ayant pas évolué par le passé au même rythme que l'espérance de vie, les conséquences sont considérables: les actifs contribuent à financer les rentes actuelles et percevront par conséquent eux-mêmes des rentes inférieures dans le futur.

En 2010, le peuple suisse a rejeté par référendum par 72% des voix contre l'abaissement du taux de conversion à 6,4%. Le projet de réforme «Prévoyance vieillesse 2020», qui a échoué en 2017, prévoyait un abaissement à 6%. Mais même ce niveau ne suffirait même pas à ramener le 2^e pilier à l'équilibre. En mathématique financière, en s'appuyant sur l'espérance de vie et l'importance des rendements attendus à l'avenir, un taux de conversion de 3,8 à 5% serait nécessaire. Avec l'évolution des influences externes, notamment l'évolution démographique, les nouveaux modèles de travail et l'évolution sur les marchés financiers, les facteurs déterminants du 2^e pilier devraient être adaptés.

Graphique 3

Augmentation de l'espérance de vie fait que le 2^e pilier atteint ses limites

Espérance de vie en Suisse, en années pour les hommes et les femmes à la naissance et à l'âge de 65 ans, d'après les tables de mortalité par périodes



Source: OFS, UBS 2019

En sus de l'abaissement du taux de conversion, l'âge de la retraite devrait être flexibilisé afin de tenir compte de la hausse de l'espérance de vie. Beaucoup de pays l'ont déjà fait. Cette situation exige une réflexion non seulement de la part des institutions de prévoyance et des entreprises, mais également de la société tout entière, car le crédit que l'on retire du futur s'épuisera lui aussi tôt ou tard.

Régime obligatoire en vertu de la LPP contre régime surobligatoire

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) définit l'assurance minimale obligatoire dans le 2^e pilier également. La loi stipule qui doit être affilié à une institution de prévoyance, quelles cotisations minimales doivent être versées et quelles prestations minimales les institutions de prévoyance doivent fournir. Sont obligatoirement assurés seuls les salaires dont le niveau se situe entre le seuil d'entrée (2 330 CHF, état 2019) et le montant limite supérieur (8 320 CHF, état 2019). De nombreuses institutions de prévoyance perçoivent des cotisations supérieures à celles prévues par le régime obligatoire LPP et fournissent aussi des prestations en conséquence. Dans ce cas, on parle de prévoyance surobligatoire. Le capital de prévoyance obliga-

toire et le capital de prévoyance surobligatoire peuvent être gérés par deux institutions de prévoyance séparées. La fortune obligatoire continue alors d'être rémunérée au moins au taux d'intérêt minimum prévu par la LPP et est convertie en une rente au taux de conversion légal actuel de 6,8%. Dans le régime surobligatoire, l'institution de prévoyance peut déterminer elle-même le taux de conversion et le taux d'intérêt. On appelle enveloppant les plans de prévoyance qui gèrent ensemble les prestations obligatoires et surobligatoires. Dans ce cas, un taux de conversion commun est souvent appliqué aux deux parties. Ce taux peut être inférieur au minimum légal dans la mesure où les prestations continuent globalement à respecter les exigences légales.

Quels sont les modèles de prévoyance du 2^e pilier en Suisse?

Les divers types d'institutions de prévoyance assurent des risques différents, demandent plus ou moins d'engagement et de capacité à supporter les risques aux employeurs et aux employés, et pratiquent des tarifs différents. En principe, il est possible soit de créer une fondation (caisse de pension) autonome, soit de s'affilier à une fondation commune ou collective, soit encore d'opter pour l'assurance complète.

Dans les deux premiers cas, il incombe à l'entreprise de soutenir l'institution de prévoyance pour parer à toute éventualité financière, c'est-à-dire d'y injecter des fonds si celle-ci se retrouve dans une situation délicate.

Tableau 1

Aperçu des modèles de prévoyance

	Caisse de pension autonome	Fondations collectives et communes	Assurance complète
Organe suprême	Conseil de fondation	Conseil de fondation au niveau de la fondation Conseil de prévoyance au niveau de l'affiliation	Conseil de fondation
Codécision/organisation	Conseil de fondation, niveau important de participation, organisation interne	Commission de prévoyance, le niveau de codécision varie, mais est plus faible que pour les caisses de pension autonomes, organisation externe	Peu, voire pas de participation, organisation externe
Risque de longévité, de décès et d'invalidité	Sans réassurance pour l'invalidité et le décès (autonome) ou avec réassurance (partiellement autonome); le risque de longévité est généralement supporté par la caisse de pension	Sans réassurance (autonome) ou avec réassurance (partiellement autonome); le risque de longévité est généralement supporté par la fondation	Réassurance complète; le risque de longévité est généralement supporté par l'assurance
Stratégie de placement	Librement définie	Définition au niveau de la fondation ou de l'affiliation, le conseil de fondation doit l'approuver dans tous les cas	Déléguée à l'assurance et fortement encadrée par la législation
Risque du marché financier	Selon la stratégie de placement choisie	Selon la stratégie de placement choisie	L'assurance supporte l'intégralité du risque du marché financier
Besoin d'assainissement	Apparaît en cas de sous-couverture, les mesures nécessaires dépendent de la santé et de la structure de l'institution de prévoyance	Apparaît en cas de sous-couverture, les mesures nécessaires dépendent de la santé et de la structure de l'institution de prévoyance	Exclu car le capital de solvabilité est garanti en tout temps
Potentiel de rendement/rémunération de l'avoir de vieillesse	Selon la stratégie de placement choisie/la rémunération est fixée par le conseil de fondation	Selon la stratégie de placement choisie/la rémunération est fixée par la commission de prévoyance, et doit être approuvée par le conseil de fondation	Limité/le capital de prévoyance (seulement obligatoire le plus souvent) est généralement rémunéré au taux d'intérêt légal minimum
Capacité à répondre des risques	En l'absence de réassurance, en général autonome	Si pas de réassurance, autonome ou collective (les affiliés répondent collectivement; plus fréquent dans le cas d'institutions communes) possible	Réassuré, cela signifie que l'assurance supporte tous les risques
Coûts	Modérés à élevés, en fonction de l'organisation	Modérés; effets d'échelle pour les prestations communes	Elevés (primes élevées, intérêts faibles, frais d'administration élevés); service entièrement externalisé
Transparence et contrôle pour l'entreprise	Elevé	Moyenne	Faible

Source: UBS, 2019

Du point de vue du risque, on peut faire une distinction entre les institutions de prévoyance autonomes et partiellement autonomes, les premières supportant tous les risques elles-mêmes. Les institutions partiellement autonomes concluent une réassurance pour une partie des risques, généralement d'invalidité et de décès. A titre alternatif ou complémentaire, les dommages extraordinaires peuvent être réassurés par le biais d'une assurance stop-loss ou excess-of-loss. On distingue en outre entre les modèles collectifs, c'est-à-dire où les assurés actifs et les rentiers de diverses entreprises partagent les risques et les charges d'administration, et non collectifs, qui comprennent les assurés actifs et les retraités d'une seule entreprise. Ici, la possibilité d'accroître l'efficacité de la gestion de la fortune de prévoyance, le degré de participation de l'entreprise et la réassurance potentielle des risques jouent un rôle. Il existe ainsi des institutions aussi bien collectives que non collectives, qui supportent elles-mêmes les risques (autonomes) ou optent pour une réassurance partielle (partiellement autonomes).

Caisse de pension autonome: de nombreuses possibilités, mais qui exigent beaucoup d'engagement

La caisse de pension autonome est la formule qui offre le plus de liberté dans l'organisation de la prévoyance professionnelle et les prestations offertes. Dans les limites du cadre légal³, le conseil de fondation peut décider des risques qu'il supporte lui-même et de ceux qu'il transfère à un réassureur (pour une solution partiellement autonome), des prestations (obligatoires, surobligatoires, modèles pour cadres) qu'il offrira aux assurés pendant leur vie active (en cas d'invalidité et de décès) et à la retraite, ainsi que de la stratégie de placement qu'il suivra. Des facteurs tels que la taille de l'entreprise, son expertise interne, la charge temporelle et la structure des assurés influenceront sur de telles décisions. Un autre avantage est que l'entreprise a davantage de latitude décisionnelle en ce qui concerne le moment et l'ampleur des mesures d'assainissement, le cas échéant.

La conduite d'une caisse de pension autonome exige beaucoup de savoir-faire et de temps, car la fondation doit tenir compte des changements tant légaux que sociaux. Ce qui requiert un conseil de fondation bien informé et très engagé. Cet organe suprême, qui dirige la fondation dans l'intérêt des assurés, est composé à parts égales de représentants des employés et des employeurs. Il faut en outre trouver des spécialistes qualifiés (experts en caisses de pension et en gestion administrative), et la gestion de

fortune doit faire l'objet d'un mandat spécial, les participants externes devant être indemnisés pour leur travail. Une grande efficacité est également nécessaire pour maîtriser la charge administrative et les coûts par assuré, surtout lorsque l'effectif des assurés est modeste. Les entreprises qui entretiennent une relation économique entre elles peuvent profiter d'effets d'échelle en créant une caisse de pension par regroupement.

Fondations collectives et communes: flexibilité et effets d'échelle combinés

Les fondations collectives et communes sont des institutions de prévoyance auxquelles plusieurs entreprises sont affiliées.⁴ Il est possible de choisir entre des solutions autonomes et partiellement autonomes, ainsi qu'une communauté de risques collective ou non collective. La couverture en cas d'incapacité de paiement doit faire l'objet d'une attention toute particulière à cet égard.

En théorie, une institution collective regroupe différents employeurs indépendants les uns des autres, tandis que les institutions communes assurent des employeurs similaires, souvent sous forme d'associations professionnelles ou de branche. Mais dans la réalité, les lignes de démarcation entre les deux modèles de prévoyance sont beaucoup moins claires. Il existe aussi des fondations collectives qui ne sont guère différentes d'une caisse de pension autonome.

En cas d'affiliation à une fondation collective, l'entreprise a moins de flexibilité qu'avec une caisse de pension autonome, mais dispose parfois de davantage de possibilités de choix qu'avec une fondation commune classique. En fonction de la structure de la fondation, une entreprise peut supporter son propre risque financier au sein de la fondation collective, instaurer différents plans de prévoyance avec des promesses de prestations qu'elle définit elle-même (modèles pour cadres, également), et établir ses propres comptes annuels.

Mais il existe aussi des fondations collectives qui regroupent le risque pour tous les affiliés et établissent les comptes annuels au niveau de la fondation. Généralement, un engagement beaucoup moins important de l'entreprise est alors nécessaire que pour une caisse de pension autonome. L'activité opérationnelle ainsi que les

³ La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) ainsi que l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2) sont déterminantes à cet égard.

⁴ Une entreprise affiliée est aussi qualifiée d'affilié.

interactions avec les autorités de surveillance sont prises en charge par la fondation. Avec une commission de prévoyance paritaire, l'entreprise se réserve un certain droit de codécision. Grâce à leur flexibilité, les fondations collectives sont adaptées à des employeurs de natures différentes, de toutes tailles.

Une institution commune se différencie d'une fondation collective en cela que toutes les tâches et décisions, à l'instar de l'offre de prestations et du choix de la stratégie de placement, sont assumés au niveau de la fondation. La marge de manœuvre des différents employeurs dans l'aménagement de leur prévoyance professionnelle est ainsi plus petite, leur influence sur l'institution de prévoyance est limitée et la charge de travail relativement faible.

Une nouvelle affiliation à une institution collective ou commune a des répercussions sur les affiliés existants. Une nouvelle affiliation est la plupart du temps intégrée sur le plan comptable avec un degré de couverture de 100%. Si le degré de couverture effectif de l'affiliation à intégrer est plus faible, des réserves suffisantes doivent être transférées pour combler les lacunes. Le degré de couverture global de la fondation peut se trouver dilué par de nouvelles entreprises affiliées ayant un degré de couverture inférieur. Cette situation peut entraîner un découvert potentiel et l'adoption de mesures d'assainissement par les membres. En général, on veille donc à ce qu'une nouvelle affiliation améliore la situation financière de la fondation, ou du moins ne la détériore pas.

Assurance complète: éviter les risques à son coût

Avec la forme de prise en charge des risques de l'assurance complète, une compagnie d'assurance-vie assume intégralement les risques de longévité, d'invalidité, de décès et de placement. Un découvert de l'institution de prévoyance est ainsi exclu, dans la mesure où l'assurance prend en charge l'ensemble des risques. Dans la plupart des cas, l'assurance est également chargée de gérer la fondation. Si l'entreprise augmente le degré de réassurance, par exemple par le passage d'une solution autonome ou partiellement autonome à une assurance complète, l'institution de prévoyance peut supprimer les engagements pour dommages futurs inscrits au bilan et l'excédent peut être réparti. Dans ce cas, le capital de prévoyance des assurés et/ou les réserves pour fluctuation de valeur augmentent. Le bilan de l'entreprise peut lui aussi se trouver allégé dans certains cas et en fonction des normes comptables.

Le capital de prévoyance des assurés est souvent moins rémunéré avec une assurance complète, car l'assurance-vie est légalement tenue de garantir en tout temps une fortune liée suffisante pour répondre à certaines exigences de solvabilité. Ainsi, une stratégie de placement plus rentable, mais également plus risquée n'entre pas en ligne de compte. Par ailleurs, les frais d'administration et les primes de risque sont en général nettement plus élevés que pour les autres modèles de prévoyance – car au final, un rendement doit également être servi sur le capital des actionnaires de la compagnie d'assurances, car il répond des risques de la fondation.

D'une part, l'assurance complète est prisée par les entreprises, surtout par les PME, car malgré les coûts, l'entreprise et les salariés ne supportent aucun risque financier ou engagement majeur. C'est la manière dont sont assurés aujourd'hui quelque 30% de tous les assurés. Dans le contexte actuel, où les conditions-cadres légales (notamment le taux de conversion légal et l'âge de la retraite) ne correspondent plus à l'augmentation de l'espérance de vie et entraînent des rentes trop élevées et des lacunes de financement, l'assurance complète protège l'employeur de l'obligation d'injecter des fonds dans l'institution de prévoyance pour assainir sa situation financière. D'autre part, l'assurance complète est un modèle coûteux, précisément pour cette raison et à cause de l'environnement de taux bas. Dans ce modèle, les assureurs compensent leurs pertes sur les retraites en demandant des primes de risque nettement plus élevées pour l'invalidité et le décès. Ainsi, les salariés et les employeurs payent des cotisations ordinaires plus élevées et le capital de prévoyance est rémunéré à un taux inférieur, alors que les compagnies d'assurances financent les pertes sur les retraites. Toutefois, cette activité devient de moins en moins attrayante pour les assureurs, ce qui se reflète dans le nombre des prestataires qui diminue. Alors qu'ils étaient encore une vingtaine à l'époque de l'instauration de la LPP en 1985, ils ne sont plus que cinq aujourd'hui.

Collectif: risques et chances partagés

A l'exception de l'assurance complète, dans tous les modèles du 2^e pilier, il existe un collectif de base composé des assurés actifs, des retraités et des entreprises, qui assument en commun les risques (non réassurés). Toutefois, la notion de «solution collective» dans le 2^e pilier désigne en général une forme particulière de collectif, où plusieurs entreprises et donc également leurs assurés actifs et leurs rentiers s'associent pour former une communauté de destins.

Dans ce collectif, le capital est géré en commun, le bilan est commun et les risques financiers sont assumés par tous. Ainsi, des paramètres uniformes s'appliquent à toutes les entreprises d'un même collectif: degré de couverture, taux d'intérêt technique, taux de conversion et rémunération du capital des assurés. L'idée derrière l'assurance collective avec plusieurs entreprises est que le nombre plus important d'assurés peut être géré plus efficacement et surtout que les risques peuvent être répartis sur davantage d'assurés actifs. L'inconvénient des gros collectifs est que les représentants des salariés et des employeurs perdent la plupart des possibilités d'influence (comme dans l'assurance complète), mais doivent contribuer pleinement aux assainissements nécessaires (contrairement à ce qui est le cas dans l'assurance complète). Les collectifs issus de la fusion de deux caisses de pension autonomes représentent une formule intermédiaire.

Aller avec son temps

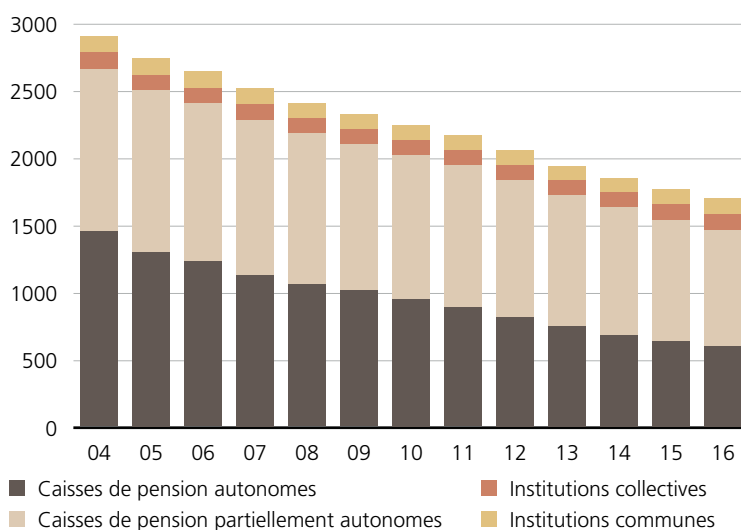
On comptait déjà de nombreuses «institutions de prévoyance» au XIX^e et au début du XX^e siècle. Selon l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS), leur nombre a atteint un pic de 17 000 à la fin des années 1970.⁵ Nombre de ces organisations étaient des fonds dits de bienfaisance, qui ne satisfaisaient plus aux exigences légales avec l'introduction de la LPP en 1985, et ont donc été adaptées ou dissoutes. Leur nombre s'est ainsi fortement réduit. La consolidation s'est poursuivie ces dernières années, principalement à cause de l'accroissement des exigences réglementaires et de l'augmentation des coûts qui en découle. Alors qu'on comptait encore environ 3000 institutions de prévoyance du 2^e pilier en Suisse en 2004, on n'en dénombre plus que 1700 aujourd'hui (figure 4), et la tendance à la baisse se poursuit.

Avec environ 1470 institutions, les caisses de pension autonomes représentent aujourd'hui plus de 86% de toutes les institutions de prévoyance en Suisse, mais seulement 30% des assurés. Le reste se compose de 121 fondations collectives et de 119 institutions communes, qui représentent chacune 7% des institutions de prévoyance existantes. Les fondations communes assurent 43% de tous les actifs et gèrent une fortune de prévoyance de 172 milliards de CHF. Les institutions collectives assurent 27% de tous les actifs et gèrent une fortune de prévoyance de 184 milliards de CHF (état 2016).

Graphique 4

La tendance est à la consolidation des institutions de prévoyance

Nombre d'institutions de prévoyance en fonction du modèle de prévoyance



Sources: OFS Statistique des caisses de pension 2016, UBS 2019

L'augmentation des exigences appelle une plus grande efficacité

La diminution du nombre des institutions de prévoyance est essentiellement due à la complexité toujours croissante des obligations légales et aux exigences toujours plus élevées posées à la direction des institutions de prévoyance. En outre, de nombreuses entreprises souhaitent se concentrer sur leur activité principale et ne disposent pas des connaissances spécialisées nécessaires. Par ailleurs, les revenus d'échelle permettent de parvenir à des gains d'efficacité et à des réductions de coûts, tant dans l'administration que dans la gestion de fortune.

Selon toute probabilité, la tendance à la consolidation se poursuivra. D'après la Statistique des caisses de pension 2016 de l'OFAS, près de 1400 des 1700 institutions de prévoyance comptent moins de 1000 assurés. Pour gérer efficacement une caisse de pension autonome, outre le nombre d'assurés, le montant de la fortune gérée est également très important. Il existe néanmoins de nombreuses caisses de pension de PME gérées de façon efficace et durable. Les gagnantes de la dissolution des caisses de pension des PME et du resserrement du marché de l'assurance complète sont les fondations collectives et communes, qui gagnent des parts de marché à long terme.

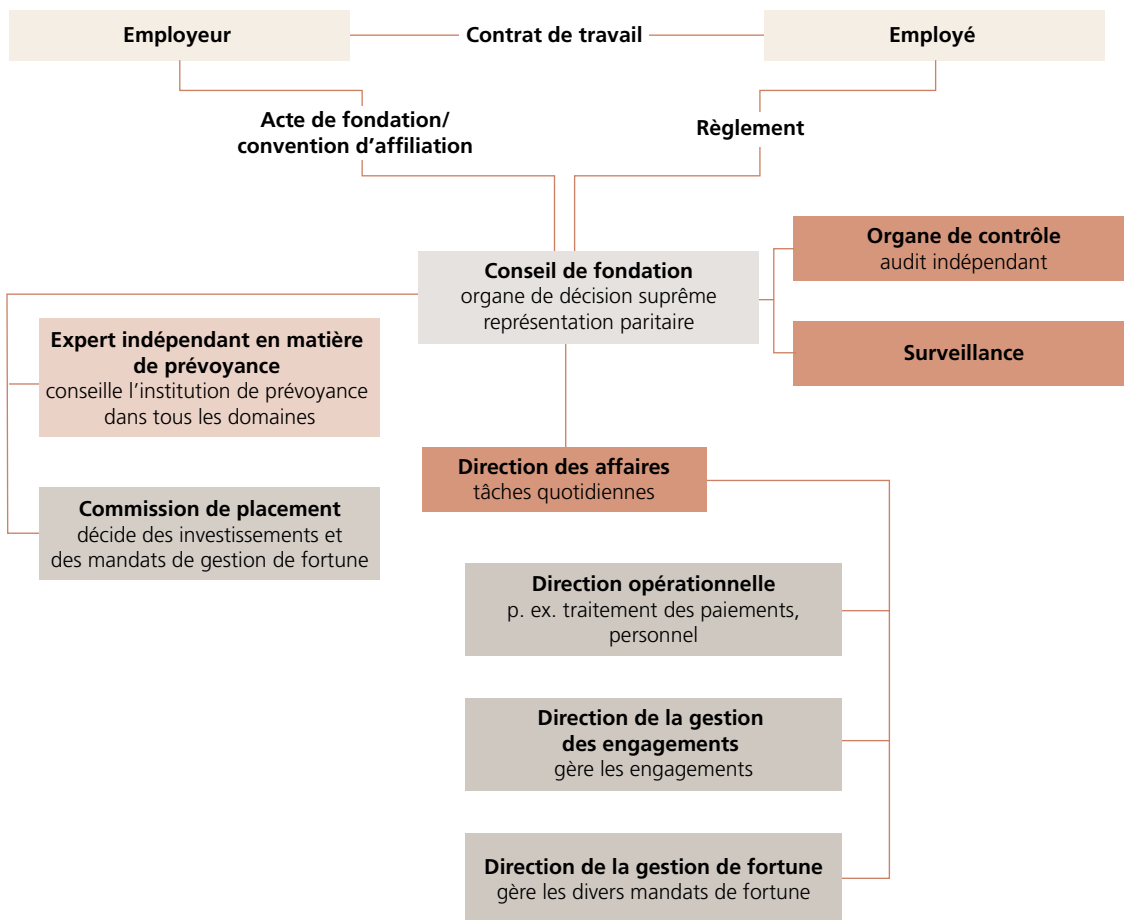
⁵ <https://www.geschichtedersozialensicherheit.ch/institutionen/kassenwesen/pensionskassen/>

Demandez-vous:

- Quel est le type de prévoyance adapté aux caractéristiques et aux exigences de notre entreprise?
- Quel niveau de responsabilité et d'engagement voulons-nous et pouvons-nous assumer? Quel niveau de savoir-faire existe dans notre entreprise ou peut être mobilisé?
- Quel degré d'autodétermination visons-nous?
- Quels risques pouvons-nous et voulons-nous supporter nous-mêmes?
- Pouvons-nous financer nos coûts d'assainissement potentiels futurs ou préférons-nous augmenter les primes?

Instauration d'une institution de prévoyance

Exemple à titre illustratif



Source: UBS, 2019

Quelles prestations et quels services sont proposés?

Les prestations de la solution de prévoyance du 2^e pilier constituent ainsi l'un des critères d'un poste de travail attrayant. Il vaut donc la peine pour l'employeur d'adopter le point de vue de l'employé quand il s'agit de décider quelles prestations seront proposées. La prévoyance professionnelle assure les risques liés à l'âge, à l'invalidité et au décès des salariés (tableau 2). Les possibilités de choix offertes, les prestations complémentaires et la qualité du service peuvent influencer sur la décision de l'entreprise de choisir tel fournisseur ou telle solution de prévoyance.

Cerise sur le gâteau

Pour les collaborateurs assurés, des taux de contribution volontairement plus élevés et la prise en compte de la totalité du salaire au-delà du régime obligatoire LPP sont attrayants, puisque les deux accroissent le capital de vieillesse ainsi que les opportunités de rachat et le potentiel d'optimisation fiscale. Diverses possibilités s'offrent à un assuré actif qui dispose d'un potentiel de rachat dans la caisse de pension.

Le règlement de la caisse de pension détermine si les lacunes du régime obligatoire LPP seront tout d'abord comblées, ou si le montant de rachat peut être affecté au régime subobligatoire ou séparément. Les répercussions étant différentes en termes de rémunération, de taux de conversion et de retrait, cela doit donc aussi être pris en compte du point de vue des assurés. Le règlement déterminera également si, en cas de décès de l'assuré pendant la vie active, le capital de rachat supplémentaire tombe dans la masse successorale de l'assuré ou revient à l'institution de prévoyance.

Lorsqu'un assuré atteint l'âge de la retraite, le capital de prévoyance peut être versé sous forme de rente ou de capital, une forme mixte peut être offerte ou la forme de retrait peut même être prescrite dans le règlement. Cela a des répercussions sur la liberté de planification de l'assuré et aussi sur ses survivants, en fonction de son espérance de vie et de sa situation familiale. En cas de décès de l'assuré, il est possible

Tableau 2

Cas d'assurance dans le 2^e pilier

Cas d'assurance	Prestation pour l'assuré	Risque pour l'institution de prévoyance
Age de la retraite atteint	Rente de vieillesse (sans ajustement de l'inflation) jusqu'au décès de l'assuré et éventuelles rentes pour enfants pour les enfants jusqu'à 18 ans/25 ans s'ils sont en formation, ou capital de prévoyance	Engagement de paiement En cas de longévité, le besoin de financement dépasse le capital prévu à cette fin et son rendement. En cas de promesses de rente élevées et/ou de rendements faibles, le risque de financement de l'institution de prévoyance augmente.
Invalidité pendant la vie active	Rente d'invalidité jusqu'à l'âge de la retraite ou à la fin de l'invalidité, variable en fonction du degré d'invalidité. A partir de l'âge de la retraite légal, la rente de vieillesse normale est versée.	Engagement de paiement
Décès pendant la vie active ou la retraite	Rente de survivants au conjoint, aux enfants et dans certains cas au concubin; jusqu'au décès du partenaire ou jusqu'à 18 ans/25 ans si l'enfant en formation. Sinon, prétention au versement du capital-décès.	Engagement de paiement

Toutes les catégories de prestation doivent satisfaire aux normes légales minimales (régime obligatoire en vertu de la LPP). Les employeurs qui souhaitent renforcer l'attrait de l'assurance du 2^e pilier en l'intégrant à leur concept de rémunération global offrent des prestations (nettement) supérieures (régime subobligatoire). Ces prestations supérieures sont en général financées par des cotisations plus élevées aussi bien de l'employeur que des salariés, les salariés étant parfois libres de choisir le montant des cotisations subobligatoires.

Source: UBS, 2019

de ne verser une rente de veuf ou de veuve qu'aux conjoints, ou de traiter les concubins de la même manière.

Comme l'individualisation dans la prévoyance professionnelle devrait s'accroître, le droit de participation et d'information de l'assuré est important. En font partie la possibilité de choisir entre différentes variantes de cotisations ou la disponibilité des solutions 1e ou des solutions pour cadres. Dans le cas des solutions pour cadres, l'important est que la différence entre le salaire assuré à titre obligatoire et surobligatoire et les prestations qui en découlent soit indiquée en toute transparence.

Autres prestations et critères

Le service d'une institution de prévoyance peut être évalué à l'aune de différents critères, comme la transparence et la mise à disposition d'informations. Les institutions de prévoyance modernes disposent de plateformes en ligne ou d'applications pour smartphone, sur lesquelles les assurés et les décideurs peuvent rapidement et facilement consulter les informations les plus importantes. En font partie l'accès des assurés aux informations personnelles comme au certificat de prévoyance actuel, à la simulation de l'évolution du capital de prévoyance en fonction de diverses variantes de cotisation, à la demande de versement anticipé ou au rachat dans l'institution de prévoyance. Des informations sur les indicateurs financiers tels que la rémunération du capital assuré, le taux de conversion, le degré de couverture ou l'effectif d'assurés peuvent également être mises à disposition. Pour une

entreprise, il est avantageux de disposer d'une interface efficace entre le service du personnel et l'institution de prévoyance, afin d'assurer des échanges rapides et sans heurts. Sont également utiles les simulations des engagements futurs avec les scénarios possibles.

Les aspects opérationnels sont eux aussi importants. Le traitement et l'exécution quotidiens des processus commerciaux habituels, la comptabilité, l'ajustement à l'évolution des réglementations légales, la mise à disposition d'informations et bien d'autres choses encore doivent se dérouler rapidement et sans erreurs.

Parler des avantages

Dans une caisse de pension autonome, l'employeur et les salariés contribuent largement à la qualité de l'institution de prévoyance par le choix des membres du conseil de fondation. Toutefois, il est aussi important d'informer tous les collaborateurs de cette qualité. Avec une caisse de pension autonome ou une institution de prévoyance propre au sein d'une fondation collective, l'employeur est en mesure d'offrir une transparence maximale à ses collaborateurs. Qui plus est, des réunions d'information peuvent permettre de souligner l'importance de la prévoyance et d'informer les collaborateurs sur les possibilités de couverture supplémentaires. La qualité du service est également décisive pour les bénéficiaires de rentes, car la plupart sont dépendants de cette source de revenu. Une exécution fiable du versement des rentes et des prestations en cas de dommages est donc essentielle.

Prévoyance professionnelle pour les fondateurs de start-ups et les entreprises individuelles

La prévoyance professionnelle est facultative pour les indépendants. Il existe toutefois diverses possibilités de prendre des mesures de prévoyance. L'indépendant qui ne contracte pas de prévoyance professionnelle formelle peut premièrement économiser du capital privé, ce qui correspond à une solution de 3^e pilier. Deuxièmement, il peut utiliser le cadre élargi du pilier 3a: les indépendants peuvent verser chaque année jusqu'à 20% de leur revenu net mais au maximum 34 128 CHF (état 2019) en bénéficiant d'avantages fiscaux et placer ce capital, et comme les salariés, le retirer aussi à partir de cinq ans avant l'âge légal de la retraite. La troisième variante est une affiliation au 2^e pilier d'une association professionnelle assurée par une fondation collective. La quatrième possibilité réside dans l'affiliation à l'institution supplétive étatique. Quelle est la meilleure? Tout dépend de facteurs tels que la capacité de risque, le besoin de sécurité et la connaissance du marché des capitaux.

Les solutions un et deux, la prévoyance privée au moyen des piliers 3a et 3b, nécessitent davantage de connaissances du marché financier, car il faut gérer soi-même le capital. Cela offre une grande marge de manœuvre permettant de planifier sa situation financière à la retraite et de décider à tout moment des investissements à réaliser. Cependant, cela peut aussi représenter un inconvénient pour les personnes qui ont peu d'affinités avec le marché financier, une faible capacité de risque et un grand besoin de sécurité. La couverture des risques invalidité et décès par les piliers 3a ou 3b est souvent coûteuse et rarement utilisée. Les options trois et quatre conduisent en cas de départ à la retraite à une rente régulière, et en cas d'invalidité ou de décès à une rente d'invalidité ou de veuf/veuve et à d'éventuelles rentes pour enfants, pour lesquelles des primes de risque doivent de nouveau être payées. Quoi qu'il en soit, mieux vaut avoir l'une des quatre solutions qu'aucune.

Demandez-vous:

- **Est-ce que nous exploitons la qualité de notre modèle de prévoyance comme avantage compétitif?**
- **Si nous sommes intéressés par un fournisseur externe, est-ce que nous assistons à une réunion d'information ou nous faisons-nous expliquer ses prestations par un représentant de l'institution de prévoyance externe?**
- **Quel niveau d'individualisation et de responsabilité individuelle voulons-nous offrir à nos collaborateurs, et est-il intéressant d'introduire des plans de prévoyance 1e?**
- **D'où proviennent nos informations pertinentes et comment devrions-nous structurer le processus de sélection?**

Plans 1e: plus d'individualisation et de responsabilité individuelle pour les assurés

Les plans 1e sont régis par l'art. 1e de l'Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP 2) – d'où leur nom. Leur fonctionnement repose exclusivement sur le principe de la primauté des cotisations. Lors du départ à la retraite, le capital est entièrement mis à la disposition du bénéficiaire, gains en capital (ou pertes) et intérêts compris, et bénéficie d'une taxation allégée au moment du retrait. Le capital est ensuite intégré à la fortune du rentier et assujéti à l'impôt sur la fortune. Les plans de prévoyance 1e présentent surtout un intérêt pour les assurés car le capital 1e est géré séparément du reste du capital de vieillesse et ne peut dès lors pas être utilisé à des fins de redistribution au sein de l'institution de prévoyance ou d'assainissement. En outre, en choisissant librement sa propre stratégie de placement, l'assuré acquiert un droit de codécision concernant les rendements à atteindre à long terme, et donc sa propre prévoyance vieillesse. Le désavantage est que l'assuré supporte le risque de placement, ce qui a une incidence particulièrement négative lorsque le capital doit être dissout pendant une mauvaise année sur le marché financier.

Mais il y a deux ombres au tableau concernant les plans 1e. Premièrement, ils ne sont accessibles qu'à partir d'un revenu assuré de 127 980 CHF. Deuxièmement, jusqu'à présent, leur intérêt était relativement faible pour les entreprises et les institutions de prévoyance, en raison de l'obligation de garantir le capital accumulé lors du départ de l'assuré. Cette garantie a été levée lors de la révision de la loi du 1^{er} octobre 2017, rehaussant du même coup l'attrait des plans 1e pour les employeurs. Mais un facteur de coûts supplémentaire existe toujours: le capital doit être géré par une fondation séparée.

Car ce sont les entreprises qui décident de proposer ou non des plans 1e à leurs salariés. Si tel est le cas, tous les collaborateurs qualifiés doivent pouvoir y participer, conformément aux principes de collectivité et d'égalité de traitement de la prévoyance professionnelle. De même, les plans 1e doivent être gérés au sein d'une fondation distincte de l'institution de prévoyance. Nul ne sait, pour l'heure, comment les plans de prévoyance 1e vont évoluer et s'ils vont s'imposer en Suisse.

Bon à savoir

- Les plans de prévoyance 1e sont accessibles à partir d'un **salaires assuré de 127 980 CHF**.
- L'assuré a le choix entre **différentes stratégies de placement**, la totalité du capital devant être **investie dans une seule et même stratégie**. Il faut lui proposer au moins une stratégie de placement à faible risque, parmi dix stratégies au plus.
- **L'assuré peut à tout moment** changer de stratégie de placement (même gratuitement, selon la caisse de pension).
- En cas de **changement d'employeur**, le plan de prévoyance 1e est régi par la loi sur le libre passage.
- En cas de **chômage**, l'assuré n'est plus affilié à une institution de prévoyance. Son capital est conservé par l'institution supplétive ou par une fondation de libre passage.
- Lors du **départ à la retraite**, le capital épargné est en principe versé dans son intégralité à l'assuré et non sous forme de rente.
- En cas de **divorce** (ou de dissolution d'un partenariat enregistré), le capital épargné à la date de l'introduction de la procédure de divorce est intégré à la masse et partagé comme le reste de l'avoir de vieillesse. Dans ce cas, l'assuré qui a beaucoup investi dans une solution 1e supporte un risque de placement, car la valeur de marché de son portefeuille est susceptible de baisser d'ici à la prise d'effet du divorce.
- En cas de **d'invalidité** pendant la vie active, le montant de la rente d'invalidité versée au bénéficiaire dépend du capital 1e et du règlement de l'institution de prévoyance.
- En cas de **décès** de l'assuré, le capital-décès versé aux survivants est régi par le règlement de l'institution de prévoyance.



Interview avec une entreprise de conseil en assurance: Kessler & Co AG



Roland Lüthold
Kessler & Co AG

Roland Lüthold est entré en 2007 chez Kessler & Co AG en tant que spécialiste de la prévoyance du personnel. Il fait partie de l'encadrement et est membre du Market Security Committee. Kessler & Co AG a été créée en 1915 et fait partie des entreprises suisses leaders pour le conseil en matière de risques, d'assurances et de prévoyance. L'entreprise emploie aujourd'hui 275 collaborateurs au siège de Zurich et sur ses autres sites à Aarau, Bâle, Berne, Genève, Lausanne, Lucerne, Neuchâtel, Saint-Gall et Vaduz. En tant que partenaire suisse de Marsh, Kessler & Co AG fait partie d'un réseau de spécialistes dans tous les domaines de la gestion des risques et dispose d'une grande expérience dans le suivi de programmes d'assurance globaux.

Quel segment de clientèle gérez-vous et quel est votre niveau d'expertise?

Nous gérons la prévoyance du personnel de clients de tous les secteurs économiques ayant au moins 75 collaborateurs. La majorité de nos clients sont affiliés à une fondation collective. L'expertise varie, un directeur financier possède généralement de solides connaissances dans le domaine des assurances sociales, et les collaborateurs des RH, eux, disposent de connaissances élémentaires ou approfondies. En général, les grandes entreprises disposent d'une solide expertise en assurances sociales, car leurs collaborateurs ont souvent suivi des formations continues dans ce domaine. L'essentiel à cet égard réside dans la place accordée à cette thématique au sein de l'entreprise. Si la caisse de pension dispose d'un degré d'autonomie élevé, les questions qui se posent à la commission de prévoyance sont plus variées et plus exigeantes, si bien qu'une expertise plus approfondie est nécessaire.

Quels sont selon vous les meilleurs modèles de rémunération des courtiers et quels services obtient-on en échange?

Nous sommes partisans de la liberté contractuelle en matière de modèle de rémunération. Un modèle de courtage ou le versement d'honoraires sera préférable selon les clients, le mandat et la complexité des tâches à accomplir. Le client est informé par écrit au moins une fois par an de toute indemnisation versée. S'il souhaite un suivi régulier et un réexamen de sa situation de prévoyance, le modèle de courtage est plutôt recommandé. Le suivi régulier devra notamment comporter les services suivants: réexamen périodique de la forme d'organisation choisie, du prestataire et des conditions; examen en continu du plan de prévoyance adapté, y compris coordination avec les assurances de personnes; interlocuteur central pour toutes ces questions techniques liées au conseil; préparation de la réunion avec la commission de prévoyance; conseil en matière de rémunération pour les caisses de prévoyance ayant leur propre degré de couverture ainsi qu'information du personnel.

Comment décidez-vous des offres que vous vous procurez et de celles que vous présentez au client?

Lors d'un appel d'offres, nous recommandons de déterminer tout d'abord la forme d'organisation. Le choix de la forme d'organisation, avec ses avantages et ses risques spécifiques, dépend également du niveau d'acceptation de risque du client. Dans une deuxième étape, nous préparons une vue d'ensemble avec plusieurs prestataires. A partir de là, nous procédons à une présélection avec le client, afin d'obtenir environ trois offres de prestataires. Pour effectuer cette présélection, nous utilisons un aperçu du marché, qui comporte les informations et les indicateurs majeurs qui ressortent des comptes annuels des fondations collectives, par exemple la taille de la fondation, les indicateurs liés à la solvabilité et le montant du taux de conversion. Nous menons des entretiens annuels avec les prestataires de solutions de prévoyance et avons ainsi une vision approfondie de leur travail. Les feedbacks réguliers de nos clients et les propres expériences de nos spécialistes nous permettent de bien évaluer la qualité.

Quels sont vos critères de décision pour le choix d'un prestataire déterminé?

Pour les solutions de prévoyance (partiellement) autonomes, avec risque de placement et de longévité au niveau de la fondation collective, nous recommandons d'accorder une grande importance à la solvabilité. Pour cela, nous avons recours au Market Security Committee interne de Kessler, qui examine chaque année la solvabilité des fondations collectives (partiellement) autonomes. Pour évaluer l'offre d'un prestataire, outre la solvabilité, nous recommandons d'analyser également la couverture d'assurance, les prestations, les services et le prix. Comme base décisionnelle, nous publions un rapport détaillé de l'appel d'offres, dans lequel nous signalons que certains critères peuvent être contradictoires.



Quels sont les conflits d'intérêts et leurs répercussions?

Lors du choix d'une institution de prévoyance, il s'agit de concilier les intérêts des différentes parties prenantes. L'employeur s'efforce en général de limiter ses risques financiers, tandis que les assurés souhaitent avant tout les prestations futures les plus avantageuses possibles. Des directives claires et une transparence élevée permettent de mieux anticiper et d'éviter les conflits d'intérêts.

Actifs contre rentiers

Pour les jeunes assurés actifs, un taux de conversion bas est plus intéressant, car cela freine la redistribution systématique, rend les mesures d'assainissement moins probables et permet de rémunérer davantage la fortune de prévoyance. En outre, de futures réductions du taux de conversion sont ainsi moins probables. Pour les assurés proches de la retraite, un taux de conversion le plus élevé possible est attrayant, car il augmente leur rente. Les rentiers profitent ainsi d'un taux de conversion élevé pour eux-mêmes, mais plus bas pour les générations suivantes, car cela améliore la situation financière de l'institution de prévoyance. Étant donné que les institutions de prévoyance enveloppantes peuvent corriger le taux de conversion à la baisse, il convient de prendre en compte les différents intérêts et de décider, en fonction de l'évolution de l'entreprise, de la structure des assurés et des attentes du mar-

ché, d'un niveau de taux de conversion qui soit réaliste et le plus équitable possible et ce, pour toutes les parties prenantes et à tout moment.

Les conseils de fondation au cœur des tensions

L'organe suprême d'une institution de prévoyance, le conseil de fondation ou la commission de prévoyance, est responsable de la direction globale de l'institution de prévoyance. Il prend les décisions essentielles sur le système de financement, les plans de prévoyance, la gestion de la fortune, le taux de conversion, la rémunération du capital de prévoyance, le taux d'intérêt technique et la réassurance. Dans les fondations collectives ou communes, où les affiliés sont gérés collectivement et sont des porteurs de risque collectifs, ces décisions sont prises au niveau du conseil de fondation, et non pas des différents affiliés. Lors de la constitution du conseil de fondation, il convient de veiller à son intégrité et à sa loyauté, car les membres du conseil de fondation peuvent être influencés par l'employeur, les relations avec des organisations et personnes qui leur sont proches, ainsi que des intérêts personnels.

Dans certaines institutions de prévoyance enveloppantes, les conseils de fondation ont hésité à baisser les taux de conversion ces dernières

années, malgré l'augmentation de l'espérance de vie et la diminution des rendements obligataires. Les tenants de cette approche y voient une expression du principe de continuité. Ceux qui critiquent cette attitude consistant à différer les ajustements font remarquer que quelques conseils de fondation ou leurs conseillers n'ont, depuis longtemps, pas pris au sérieux ces évolutions manifestes, ou sont eux-mêmes bientôt à la retraite et ont donc agi dans leur propre intérêt. Ce net retard pris dans la réduction des taux de conversion est l'une des principales raisons de la forte redistribution entre assurés actifs et rentiers. Les décisions ont donc été prises en partie au détriment des intérêts des assurés actifs actuels et futurs, et également, lorsque l'entreprise en est coresponsable, au détriment de ceux de l'entreprise. Plus la réduction du taux de conversion tarde, plus le besoin d'action grandit. Une représentation des jeunes collaborateurs au conseil de fondation est donc également dans l'intérêt de l'employeur, qui devrait poursuivre des objectifs similaires – en particulier un financement durable.

Des frais de gestion de fortune transparents

Certaines institutions de prévoyance optent pour un gestionnaire de fortune externe, tandis que d'autres préfèrent des solutions internes. Dans tous les cas, cela implique des coûts. La nature et le montant de l'indemnisation doivent être consignés par écrit et communiqués à l'organe suprême tous les ans. Une commission forfaitaire (all-in-fee) peut permettre d'éviter les incitations à effectuer beaucoup de transactions et donc à avoir des frais de gestion de fortune plus élevés. Un processus dans lequel un cercle d'experts décide de la stratégie de placement et de sa mise en œuvre, qui est toutefois ensuite assu-

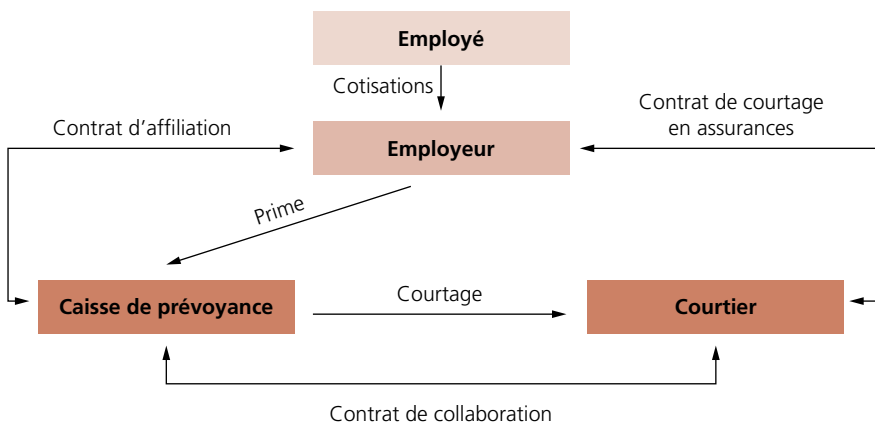
rée par une gestion de portefeuille indépendante, peut réduire l'incitation à effectuer des placements assortis de commissions élevées. La gestion de fortune doit faire l'objet d'une vérification régulière et, en sus, être examinée par un expert indépendant. La transparence est également importante pour les assurés. Par conséquent, la stratégie de placement, la performance et les conséquences qui en découlent doivent faire l'objet de communications régulières.

Qui paie le courtier?

Les employeurs font souvent appel à des courtiers pour avoir accès aux solutions de prévoyance et comprendre le marché complexe de la prévoyance. Dans la recherche d'un modèle de prévoyance du 2^e pilier, le courtier reçoit des offres, mène des négociations avec les institutions de prévoyance et aide à évaluer et à choisir le partenaire contractuel. Pendant la durée du contrat, il surveille périodiquement la solution de prévoyance, assure un suivi pour les modifications du contrat et aide l'entreprise pour les annonces relatives aux salaires et aux mutations, ainsi qu'en cas de dommage. Toutes les tâches du courtier peuvent aussi être directement assumées par l'employeur. Au final, c'est une question d'efficacité et de compétence: il s'agit de savoir qui est le mieux à même de les assurer. La gestion de plusieurs entreprises permet le plus souvent aux courtiers d'avoir un bon aperçu des structures de coûts et des prestations habituelles sur le marché. Ils peuvent accomplir efficacement certaines tâches de l'employeur dans la recherche d'une solution de prévoyance adaptée. Dans l'idéal, ils aident le client à trouver une solution sur mesure, qui optimise les prestations pour les assurés et l'employeur et réduit au maximum les coûts et les risques.

Graphique 5

Rémunération du broker pas toujours transparente pour l'assuré



Source: UBS 2019

Les courtiers doivent informer de manière transparente sur les modalités de leur rémunération. Néanmoins, dans la pratique, cela ne se produit souvent pas de manière proactive à cause du rapport contractuel. Le broker est au service de l'employeur. Cependant, il est rare que l'employeur pratique une rémunération directe, car les coûts basés sur la charge de travail occasionnée pourraient se révéler élevés et peser directement sur le résultat de l'entreprise. Dans la pratique, cette rémunération intervient donc la plupart du temps par le biais de courtages (commissions de courtier), que l'institution de prévoyance verse en continu au courtier tant que l'entreprise reste affiliée. Cela constitue une fausse incitation pour le broker à trouver la meilleure solution de prévoyance, puisque celui-ci profite le plus des prestataires qui le rémunèrent le mieux. Le montant effectif du courtage n'est généralement pas défini dans le contrat de courtier d'assurance conclu entre le courtier et le preneur d'assurance, mais dans un contrat de collaboration distinct passé entre le courtier et l'institution de prévoyance. Le courtier est ainsi indirectement rémunéré par la fortune de prévoyance des assurés.

Cette structure de rémunération fait que les courtiers ne demandent généralement des offres qu'à des organisations qui les rémunèrent généralement. S'ils travaillaient pour une assurance du 2^e pilier, qui ne verse aucun courtage, ils ne seraient pas rémunérés pour leur travail. Pour

l'employeur, le risque consiste en ce que les assurances et les fondations qui paient des frais de courtage élevés n'offrent finalement pas le meilleur rapport prix-prestations, ou que le broker ne les informe pas suffisamment sur leur marge de manœuvre en matière de primes, puisqu'il fait lui-même office d'organisation de distribution pour les assureurs et les fondations. D'où la nécessité d'examiner de manière critique l'indépendance, le professionnalisme et le modèle de rémunération du courtier, et de les comparer éventuellement avec des offres reçues à titre autonome.

Demandez-vous:

- **Quels conflits d'intérêts peuvent surgir et quels sont leurs conséquences sur notre entreprise et nos collaborateurs?**
- **Prenons-nous les mesures qui s'imposent pour éviter de tels désavantages?**
- **Le broker a-t-il dévoilé le modèle de rémunération et son ampleur afin que nous puissions évaluer le rapport prix-qualité en toute transparence?**
- **Outre les offres d'un courtier, voulons-nous nous procurer encore une ou deux offres comparables d'institutions de prévoyance, qui ne paient pas de frais de courtage?**

Entretien avec les fondations collectives Vita et Patrimonia



Dr. Werner Wüthrich
Fondation collective Vita

Werner Wüthrich est directeur de Vita. Auparavant, il a assumé différentes fonctions auprès de plusieurs prestataires en tant que conseiller en gestion d'entreprise pour la prévoyance professionnelle. Il est diplômé en relations internationales de l'Université de Saint-Gall.

Avec environ 21 000 entreprises affiliées et un total de 129 000 assurés actifs, la Fondation collective Vita est l'une des plus grosses fondations collectives partiellement autonomes de Suisse. Elle gère une fortune de prévoyance de 14 milliards de CHF.

Quelle est votre stratégie de croissance?

Vita: Nous voulons avoir une croissance durable et saine. L'un de nos objectifs majeurs est de maintenir une excellente capacité de risque pour la fondation et de limiter le plus possible les effets de dilution par une croissance excessive afin de rester un partenaire attrayant, même pour les clients existants.

Patrimonia: Notre objectif est de rationaliser notre gestion, de devenir plus flexible dans la gestion de fortune et de mieux maîtriser nos risques dans l'intérêt de nos assurés. A long terme, nos objectifs de croissance doivent garantir des données fondamentales solides pour la fondation, comme la pyramide des âges des assurés, la part des retraités et les divers profils de risque. La transparence à l'égard de nos membres est une priorité majeure à cet égard.

Comment évaluez-vous le rôle du courtier du point de vue de la fondation collective, mais aussi des clients?

Vita: Aujourd'hui, les gros clients s'adressent principalement à nous par l'intermédiaire des courtiers, si bien que ceux-ci sont importants et porteurs d'avenir. Mais en raison de la complexité du marché de la prévoyance, le travail de conseil des courtiers revêt aussi une grande importance pour les clients. Cette complexité va encore s'accroître avec les modèles et les formes de travail flexibles.

Patrimonia: Les courtiers sont pour la plupart des intermédiaires importants dans le domaine de la prévoyance professionnelle. Rares sont les entreprises dépourvues de soutien professionnel qui sont en mesure de faire un choix de solution prévoyance raisonnable, car il s'agit non seulement de l'assurance sociale mais aussi de la santé financière de l'entreprise.



Yves Cuendet
Fondation collective Patrimonia

Yves Cuendet, président du conseil de fondation de Patrimonia, est membre ou président du conseil d'administration de plusieurs entreprises, ainsi que conseiller en stratégie et en organisation pour des PME. Il est titulaire d'un master en sciences économiques de HEC Lausanne et associé en gestion des risques de l'American Insurance Institute.

La fondation collective Patrimonia compte environ 820 employeurs affiliés, avec plus de 10 500 assurés actifs et une fortune de prévoyance de plus de 1200 millions de CHF. Elle fait partie des institutions de prévoyance suisses de taille moyenne

Quels modèles d'indemnisation des courtiers préconisez-vous et comment faire pour que les modèles habituels soient compatibles avec l'ordonnance?

Patrimonia : Nous pensons qu'une indemnisation appropriée des courtiers doit reposer sur la valeur ajoutée apportée au client. Toutefois, ce mode d'indemnisation est complexe à mettre en œuvre et n'est donc pas largement répandu. La plupart des entreprises affiliées travaillent avec un courtier qui est généralement rémunéré par la fondation collective. L'art. 48a OPP 2 prescrit le traitement transparent des frais d'administration, y compris de l'indemnisation des courtiers. Les entreprises qui n'ont pas engagé de courtier sont précisément celles que ces informations doivent le plus intéresser car dans les solutions collectives, les frais sont répartis sur toutes les entreprises affiliées. L'exigence de transparence exposée dans l'ordonnance est une nécessité et sera respectée.

Que pensez-vous de la consolidation des institutions de prévoyance?

Vita: La consolidation observée ces dernières années se poursuivra et va même probablement s'accroître encore. La gestion d'une caisse de pension deviendra de plus en plus exigeante du fait de l'accroissement des exigences réglementaires.

Patrimonia : Les prescriptions et les dispositions légales de plus en plus nombreuses sont sans aucun doute un moteur important de la consolidation. La LPP et l'OPP 2 ont été adoptées à une époque où la création d'une fondation propre, (partiellement) autonome et l'assurance complète étaient les modèles dominants. Les fondations collectives et communes représentent désormais la majeure partie de l'offre dans le 2^e pilier. Il est donc nécessaire d'adapter la législation à cette nouvelle situation.

Quelles sont les conséquences de la vente de (parties) d'entreprises selon que l'effectif des rentiers est ou non « vendu » avec?

Vita: Soit les rentiers restent dans l'ancienne institution de prévoyance, soit ils sont transférés dans celle de l'acquéreur. En cas de transfert, la question de l'évaluation des engagements liés aux retraites se pose. Les institutions de prévoyance n'inscrivent pas toutes leurs engagements de rentes au bilan selon les mêmes principes techniques. Des différences peuvent résulter d'une «vente» des retraités à une autre institution de prévoyance, aboutissant à des gains ou à des pertes d'évaluation.

Patrimonia: Il est devenu difficile de transférer ou de financer des effectifs de retraités, car leurs prestations reposent sur des taux d'intérêt techniques trop élevés. Des provisions importantes sont donc requises et qui, selon l'évaluation, peuvent influencer fortement sur le prix de vente.

Quelles sont les caractéristiques des modèles de prévoyance actuellement les plus demandées?

Vita: Des modèles qui offrent aux assurés une plus grande individualisation et une participation directe au succès des placements. Les plans de prévoyance 1e sont également de plus en plus prisés.

Patrimonia: La situation est très différente d'une entreprise à une autre et dépend également des normes comptables et de la taille. Les entreprises s'intéressent généralement davantage à des thèmes tels que la gouvernance, la transparence et l'évolution historique qu'à celui des intérêts servis sur les capitaux d'épargne.

Quel rôle jouent les réassureurs dans le 2^e pilier? Quel pouvoir ont-ils encore sur le marché et comment ceci va-t-il évoluer?

Vita: Il y aura toujours besoin d'assureurs risque, car de nombreuses caisses ne peuvent ou ne veulent pas assurer elles-mêmes les risques de décès et d'invalidité; pour les petites caisses, une réassurance est même obligatoire (art. 67 LPP et art. 43 OPP 2). Tant qu'il y a suffisamment de prestataires, ils ne sont pas perçus comme disposant d'un réel pouvoir de marché. Chaque caisse décide finalement elle-même du prix qu'elle est prête à payer pour une réassurance et à partir de quand il est intéressant de supporter soi-même la totalité ou une partie des risques.

Quel domaine possède selon vous le plus fort potentiel d'optimisation des coûts: la gestion de fortune, l'administration générale ou la réassurance?

Vita: Les trois domaines ont chacun un potentiel d'optimisation. Chaque institution de prévoyance doit se demander régulièrement si son organisation est encore optimale. Faut-il une réassurance complète des risques invalidité et décès, ou ceux-ci peuvent-ils être entièrement ou partiellement supportés de manière autonome? L'organisation de l'administration est-elle efficace? Les

coûts des placements sont-ils optimisés? Nous nous posons nous-mêmes régulièrement ces questions, car la pression concurrentielle entre les différents prestataires est élevée et oblige tous les parties prenantes à se préoccuper très activement de l'optimisation des coûts.

Patrimonia: Dans le domaine de l'administration des caisses de pension, un gain de productivité serait possible par l'automatisation. Mais une telle automatisation des fonctions administratives pourrait perturber la relation très importante qui existe avec les entreprises affiliées, leur service du personnel, voire directement avec les assurés. Il convient alors de se demander si des économies potentielles justifient cela, ce qui n'est pas sûr.

Quand estimez-vous qu'une affiliation potentielle n'est pas attrayante? A quoi ressemble l'entreprise idéale et sa situation de prévoyance?

Vita: Pour nous, en principe, tout client est intéressant, mais nous veillons à ce que la pyramide des âges soit correcte, et ne fasse pas augmenter encore l'effet de redistribution des jeunes vers les plus âgés. En cas d'affiliation potentielle, nous étudions également la charge de dommages des années précédentes; nous voulons ainsi éviter le plus possible des financements croisés dans ce domaine. Parmi les facteurs non attrayants, on peut citer un grand nombre de retraités, un âge moyen élevé et un revenu proche du revenu LPP. Les facteurs attrayants sont notamment une part surobligatoire élevée, un effectif jeune et les entreprises de taille moyenne du secteur tertiaire (par exemple fiduciaire ou conseil).

Patrimonia: Il n'y a que peu d'entreprises dont nous n'envisagerions pas l'affiliation. Celle-ci ne doit cependant pas venir peser sur la fondation et ses autres membres. Les conditions offertes dépendent donc notamment de critères tels que l'évolution des dommages et l'effectif des retraités. Mais l'entreprise idéale en matière de 2^e pilier n'existe pas. Les rentes de vieillesse sont aujourd'hui plus fréquentes que les versements en capital mais ceux-ci deviendront peut-être majoritaires à l'avenir compte tenu de la réduction prévue du taux de conversion. Le risque de longévité perdrait ainsi de son importance et nous modifierions nos critères d'acceptation d'une affiliation possible.

Quelles raisons ont les clients de changer de fournisseur? Y a-t-il aujourd'hui plus de changement qu'auparavant?

Vita: Il y a eu quelques changements récemment en raison de la consolidation et de la transformation du marché. Mais le marché de la prévoyance demeure plutôt atone. Il faut beaucoup de choses pour qu'un affilié envisage de changer de fournisseur; peut-être une insatisfaction quant aux prestations et au prix du prestataire actuel ou de ses services. Mais par ailleurs, les affiliés veillent également de plus en plus à ce qu'il n'y ait pas un degré de redistribution trop important, résultant de promesses de prestations trop élevées à la retraite (taux de conversion) au sein d'une institution de prévoyance.



Quels sont les coûts occasionnés?

Les frais peuvent être grossièrement répartis entre les frais d'administration, la gestion de fortune et la réassurance, mais il est difficile d'établir une délimitation claire. Chaque solution de prévoyance est si individuelle qu'il peut y avoir des différences de frais considérables. En principe, il convient de les examiner de près et de les remettre en question.

Frais d'administration

On désigne par frais d'administration les dépenses liées à la gestion générale (comme la gestion technique et commerciale, l'administration, les applications, la plateforme et le traitement des dommages), les dépenses de marketing et de publicité, la rémunération des courtiers, l'organe de révision et les experts, ainsi que

les autorités de surveillance⁶. Les frais d'administration généraux sont les plus importants (tableau 3) et constituent également un indicateur de l'efficacité d'une institution de prévoyance.

En 2017, les frais d'administration annuels se sont élevés en moyenne à 341 CHF par assuré.⁷ Les sources de frais les plus importantes sont la plupart du temps des tâches simples, mais qui

⁶ Les frais pour la Commission de haute surveillance sont fixés légalement par l'art. 7, OPP1. Les émoluments des autorités de surveillance cantonales varient.

⁷ Swisscanto étude sur les caisses de pensions en Suisse en 2018.

Tableau 3

Composition moyenne des frais d'administration des institutions de prévoyance sans assurance complète

En pourcentage de l'ensemble des frais d'administration

Frais d'administration, total	100,0
Administration générale	79,1
Marketing et publicité	2,5
Activité de courtage	8,1
Organe de révision et expert en matière de prévoyance professionnelle	9,0
Autorités de surveillance	1,3

Source: OFS Statistique des caisses de pension 2016, UBS 2019

reviennent souvent, comme le travail administratif nécessaire en cas de forte fluctuation du personnel dans l'entreprise assurée ou les changements de degré d'occupation ou de niveau salarial d'un assuré.⁸ Une standardisation élevée de ces processus et le recours à des plateformes en ligne peuvent permettre à une institution de prévoyance de réduire les frais d'administration généraux. Par conséquent, les investissements dans l'infrastructure informatique ont permis d'améliorer l'efficacité dans un passé récent, mais l'accroissement des obligations légales fait obstacle à une nette tendance de baisse des coûts.

Frais de gestion de fortune

Les frais de gestion de fortune se sont élevés en moyenne à 0,48% des placements transparents sur le plan des coûts en 2017.⁹ Une directive introduite en 2013 a accru la transparence des coûts. Le chiffre actuel est constant depuis plusieurs années et laisse entrevoir que les frais vont se stabiliser. Les frais de gestion de fortune sont faibles en comparaison internationale, notamment grâce à l'évolution favorable et à la compétitivité de la place financière suisse. Par ailleurs, selon la statistique des caisses de pension 2016 de l'OFS, on ne constate qu'un faible écart dans les frais de gestion de fortune en fonction du montant de la fortune gérée, ce qui laisse supposer une transparence et une effica-

cité satisfaisantes. En principe, les mandats de gestion de fortune à gestion active s'accompagnent de frais plus élevés que les placements passifs; plus le volume de placements alternatifs détenus est important, plus les frais sont élevés, mais plus aussi les opportunités de rendement sont élevées. Lors de l'octroi de mandats de gestion de fortune, outre la structure des coûts, il convient de veiller principalement à une bonne diversification.

Frais de réassurance

Plus les risques sont transférés au réassureur, plus la prime de réassurance est élevée. En revanche, la fondation elle-même ne doit pas prévoir de budget de coûts, par exemple pour les cas d'invalidité. La branche a également une incidence sur le montant de la prime: un risque d'invalidité ou de décès tendanciellement plus élevé, par exemple dans la construction, se traduit par un plus grand nombre de cas de dommages et des primes plus élevées. Les fortes fluctuations du personnel, comme dans la restauration, génèrent des frais de gestion plus élevés et doivent être assurés de manière plus coûteuse. La masse salariale assurée constitue également un facteur déterminant. Un taux moyen de 2 à 2,5% de la masse salariale fait office de valeur indicative approximative des frais de réassurance pour l'invalidité et le décès. Une assurance complète est en moyenne 30% plus chère et revient à environ 3% de la masse salariale assurée par an.

Demandez-vous:

- ➔ **Quels sont le degré d'automatisation de l'institution de prévoyance et les frais d'administration chez les autres fournisseurs et avec un mode de réassurance identique?**
- ➔ **Est-ce que nous lançons régulièrement de nouveaux appels d'offres pour des mandats de gestion de fortune et répartissons les mandats sur plusieurs parties en cas de montants de placement importants?**
- ➔ **Est-ce que nous évaluons l'utilité de la réassurance au regard de son coût? Quels risques sont particulièrement aigus et coûteux, et lesquels sont relativement faibles et génèrent peu de frais?**

⁸ Statistique des caisses de pension 2015 de l'OFS

⁹ Etude sur les caisses de pension en Suisse en 2018
Les placements transparents sur le plan des coûts sont ceux pour lesquels les frais sont indiqués de manière transparente.

Comment détermine-t-on la santé d'une institution de prévoyance?

Lors d'un bilan de santé des institutions de prévoyance, le principal indicateur financier qui vient tout de suite l'esprit est le degré de couverture. Toutefois, celui-ci est peu révélateur à lui seul lorsqu'un taux d'intérêt technique trop élevé est utilisé dans la présentation du bilan. Il faut donc évaluer ensemble le degré de couverture et le taux d'intérêt technique. D'autres facteurs doivent également être pris en compte, à l'instar de la proportion de rentiers, de la rémunération accordée pour le capital des assurés ou encore le taux de conversion.¹⁰

Degré de couverture: le seuil magique est de 100%

Le degré de couverture indique quel pourcentage des engagements pris envers les rentiers et les assurés actifs est couvert par la fortune de prévoyance existante. On qualifie de découvert un degré de couverture inférieur à 100%. De ce point de vue, les institutions de prévoyance suisses se portent bien. Selon Swisscanto, un degré de couverture moyen de 113% a été atteint fin 2017, soit un record depuis la crise financière de 2008. Après la mauvaise année de placement 2018, le degré de couverture moyen a baissé à environ 107%. Il convient toutefois de faire preuve de prudence dans l'interprétation de cet indicateur, car les institutions de prévoyance disposent d'une certaine marge de manœuvre dans l'évaluation des engagements liés aux rentes. En effet, une institution de prévoyance présente un degré de couverture nettement plus élevé lorsque les engagements liés aux rentes sont inscrits de manière optimiste au bilan, c'est-à-dire lorsqu'ils escomptés avec un taux d'intérêt technique élevé. Par ailleurs, en s'appuyant sur les prescriptions légales, les institutions de prévoyance peuvent indiquer soit le degré de couverture technique, soit le degré de couverture économique, tant que le principe de la permanence est respecté. Pour le degré de couverture technique, une méthode de calcul uniforme a été établie, mais les paramètres utilisés sont parfois très différents. En revanche, le degré de couverture économique repose sur des approches différentes selon l'institution de prévoyance. En général, le degré de couverture technique est nettement supérieur au degré de couverture économique.

En cas de découvert aussi, il y a lieu de distinguer entre deux formes. Lorsque le découvert est faible, le conseil de fondation doit prendre des

mesures, en collaboration avec des experts, pour le combler le plus vite possible. Si le découvert est considérable (soit plus de 10% généralement), un concept d'assainissement sur cinq à sept ans doit être défini. Mais dans les deux cas, le délai de réaction est limité à sept mois et l'autorité de surveillance doit être informée. Une rémunération plus basse est le plus souvent appliquée en tant que première mesure d'assainissement, mais des cotisations supplémentaires peuvent également être perçues auprès de l'employeur et des assurés. L'employeur doit au moins verser autant que les employés dans cette éventualité. En cas de degré de couverture supérieur à 100% mais avec des réserves de fluctuation de valeur trop faibles, la capacité de risque est restreinte. Dans un tel cas, le conseil de fondation prend des mesures de stabilisation. La plupart du temps, seule la rémunération minimale prévue par la LPP est attribuée au capital obligatoire; tandis qu'une rémunération à un taux nul ou inférieur au taux minimal est introduite pour le capital surobligatoire, jusqu'à ce que des réserves suffisantes soient constituées.

Réserves de fluctuation de valeur: dans les bonnes périodes comme dans les mauvaises

Des réserves de fluctuation de valeur sont constituées pour pouvoir compenser les fluctuations de la fortune dues à l'environnement économique et du marché financier, et permettre d'éviter un découvert. Le montant des réserves nécessaires est calculé à l'aide d'une formule de l'économie financière, sur la base des caractéristiques de risque/rendement de la stratégie de placement. Il se situe généralement entre 10 et 25% du capital de prévoyance d'après l'OFS. Les réserves de fluctuation de valeur peuvent être constituées durant les années où les rendements du capital sont bons, et réduites lorsque les rendements se dégradent. Plus elles sont élevées, plus l'institution de prévoyance pourra prendre des risques importants dans l'allocation

¹⁰ En cas de changement de modèle de prévoyance, les indicateurs décrits ici ne sont pas toujours tous utiles comme base décisionnelle, car certains ne sont pas toujours pertinents dans certaines situations. En revanche, en cas d'affiliation à une institution collective, tous les indicateurs sont pertinents, parce que l'entreprise nouvellement affiliée partage le risque financier avec les autres entreprises affiliées. En cas de création d'une propre institution de prévoyance au sein d'une fondation commune, on est indépendant de la situation financière des autres affiliés.

de la fortune, afin d'essayer d'atteindre un rendement supérieur à long terme. Les caisses de pension autonomes ont tendance à accorder plus d'importance aux réserves de fluctuation de valeur, au détriment des fonds libres, tandis que les fondations collectives et communes préfèrent, elles, jouer sur les fonds libres; ceux-ci peuvent être utilisés pour servir une rémunération plus élevée, ce qui représente une part importante de l'attrait des fondations collectives et communes. En liaison avec la stratégie de placement choisie ou souhaitée et avec le taux d'intérêt accordé, le montant des réserves de fluctuation de valeur permet de savoir si elles sont durables ou si elles devront être ajustées dans un proche avenir.

Provisions techniques: pour une longue vie

A l'instar des réserves de fluctuation de valeur, les provisions techniques représentent elles aussi des réserves financières pour les promesses de prestation qui ne sont pas entièrement couvertes par les cotisations des employés et des employeurs ou sont soumises à des fluctuations. Elles servent notamment à compenser l'augmentation de l'espérance de vie, les fluctuations du nombre de cas d'invalidité et de décès, les augmentations de rente dues à l'inflation, un taux de conversion trop élevé ou une baisse prévue du taux d'intérêt technique. Le montant des provisions techniques est fixé par le conseil de fondation, en concertation avec des experts de caisses de pension. Il peut donner des informations sur le degré de prudence avec lequel l'institution de prévoyance définit certains paramètres.

Taux d'intérêt minimum: à la baisse depuis 17 ans

Les assurés actifs reçoivent une rémunération supérieure au taux d'intérêt minimal LPP actuel de 1% (graphique 6), Mais une rémunération élevée des avoirs peut également être due à une bonne performance du marché financier ou à une proportion favorable des assurés actifs par rapport aux rentiers. Le taux d'intérêt minimum est proposé chaque année par la Commission de la prévoyance professionnelle et confirmé par le Conseil fédéral. Les institutions de prévoyance décident en fin d'année si elles vont accorder le taux d'intérêt minimum en vigueur ou davantage. Le fait qu'une institution de prévoyance réussisse durablement à rémunérer davantage le capital des assurés actifs que celui des rentiers est un signe positif de réserve de fluctuation de valeurs bien remplie et d'une inscription réaliste des engagements liés aux rentes au bilan par rapport à la rémunération atteinte, grâce à la stratégie de placement choisie.

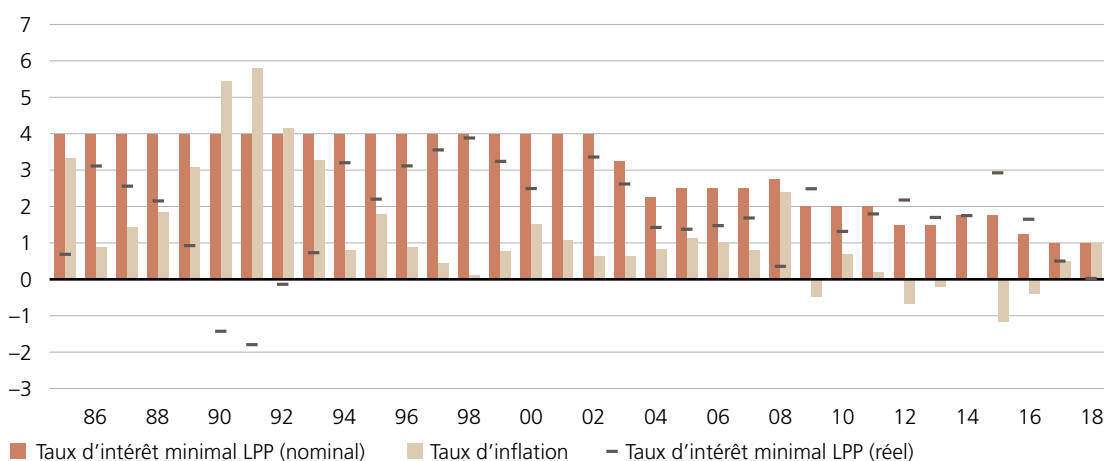
Taux de conversion: des promesses irréalistes

Il n'existe plus guère aujourd'hui d'institution de prévoyance qui puisse se permettre un taux de conversion de 6,8%. Les experts pensent que compte tenu de l'espérance de vie actuelle et de la situation du marché financier, un taux de conversion de 3,8 à 5 est plus réaliste pour ne pas compromettre le système de capitalisation. C'est d'ailleurs ce que l'on constate dans les caisses de pension enveloppantes, qui assurent les prestations surobligatoires et ne sont donc

Graphique 6

Taux d'intérêt légal minimum à un plancher historique en valeur nominale

Taux d'intérêt minimum LPP et taux d'inflation annuel, en pourcentage



Sources: OFAS, OFS, UBS 2019

pas tenues d'appliquer le taux de conversion légal. Elles octroient un taux de conversion inférieur à celui des caisses de pension qui n'assurent que le régime obligatoire LPP. On constate également que certaines fondations collectives ou communes appliquent un taux de conversion supérieur en raison de l'intensification de la pression concurrentielle, mais cela mène à une redistribution plus importante et à un risque de découvert plus élevé. Le risque que l'entreprise doive verser des cotisations d'assainissement à l'avenir grandit également dans cette éventualité. Les fondations collectives et communes ont tendance à compter une plus forte proportion d'assurés actifs, si bien qu'elles peuvent encore offrir en ce moment des taux de conversion plus élevés. Il est important de comprendre comment le taux de conversion accordé sera financé et de voir dans quelle mesure il est durable. Il n'est ainsi pas rare qu'un taux de conversion élevé indiqué dans une offre doive être réduit au bout de quelques années afin d'éviter un assainissement.

L'union fait la force – vraiment?

Le bilan de santé des institutions collectives et non collectives montre généralement que les premières sont souvent moins durablement parées pour l'avenir que les secondes. Cette situation est due à la forte pression concurrentielle, qui s'accroît encore et inquiète de plus en plus les autorités de surveillance. Pour qu'un modèle collectif soit attractif, il doit être efficace et offrir de frais réduits s'administration et de

gestion de fortune, ce qui en général exige aussi des investissements dans l'infrastructure informatique, par exemple dans des plateformes en ligne innovantes. Des gains d'efficacité peuvent être atteints en augmentant le nombre des assurés ou leur fortune gérée, et en réduisant ainsi les frais par assuré. En matière de prestations, de nombreux décideurs regardent principalement le taux de conversion et le degré de couverture. Plus ces paramètres sont élevés, et mieux le fournisseur est noté par les décideurs. Mais on ne tient alors pas compte du fait qu'un taux de conversion élevé implique que les rentes promises dans le passé et la plupart du temps encore aujourd'hui aussi sont trop élevées, ce qui compromet le financement à long terme. Si en plus, une stratégie de placement particulièrement agressive est choisie pour couvrir les frais, l'institution peut rapidement devenir un cas d'assainissement si le marché des actions accuse une baisse.

Demandez-vous:

- **Comment évoluent ces indicateurs sur une période prolongée, quels facteurs conduisent à des changements et comment les interpréter dans une perspective d'avenir?**
- **Prenons-nous en considération plusieurs indicateurs?**

Degré de couverture: technique ou économique, telle est la question

L'actif du bilan des caisses de pension est évalué au prix de marché, aussi bien pour le degré de couverture technique qu'économique. La différence intervient au passif, où sont inscrites des prestations versées aux assurés actifs et aux rentiers. Pour déterminer le degré de couverture technique, on applique le taux d'intérêt technique pour l'actualisation des engagements existants (conformément à l'espérance de vie statistique). Les assurés actifs ne sont pris en compte qu'à hauteur de leurs prestations de libre passage acquises. Les paramètres de calcul («bases techniques») sont proposés par des experts de caisses de pension et fixés par l'organe suprême de l'institution de prévoyance. La fixation du juste montant est essentielle: car si le conseil de fondation se base sur un taux d'intérêt technique trop élevé, il en résultera une valeur actualisée trop faible des engagements de prévoyance et donc un degré de couverture dont le niveau élevé est injustifié, et vice versa. En d'autres termes: une institution de pré-

voyance sera mieux armée financièrement si elle atteint le même degré de couverture avec un taux d'intérêt technique inférieur.

Pour déterminer le degré de couverture économique, on prend en compte les prestations de libre passage et les engagements futurs pour les assurés actifs, ainsi que les prestations de rente promises pour les rentiers existants. Ces positions sont actualisées avec des rendements proches du marché (rendements d'emprunts sans risques de la Confédération). Dans l'environnement actuel de taux bas, on aboutit généralement à une évaluation supérieure des engagements de prévoyance et donc à un degré de couverture de l'institution de prévoyance inférieur à celui que l'on a avec le degré de couverture technique. Avec cette évaluation, il n'y a pas d'estimation des rendements de placements futurs. En revanche, l'évaluation du capital de prévoyance fluctue avec les mouvements sur les marchés.

Interview avec l'entreprise de conseil en investissement PPCmetrics



Hansruedi Scherer
PPCmetrics

Que pensez-vous de la redistribution systématique dans le 2^e pilier?

Alors que l'on n'était pas conscient de ce problème dans le passé, personne ne peut plus le nier aujourd'hui. Mais nous devons être conscients que la problématique de la redistribution est très différente selon l'institution de prévoyance et la classe d'âge des retraités, et que des taux d'intérêt nettement plus élevés avec un taux de conversion identique inverseraient le sens de la redistribution. L'effectif des retraités étant fixé par l'âge légal de la retraite, des mesures politiques sont nécessaires pour réduire ces engagements. Pour une institution de prévoyance, la question se pose donc de savoir avec quel degré de transparence elle communique sa situation, quelles décisions elle prend en toute connaissance de cause, et comment elle en assume les conséquences.

Quels sont les principaux paramètres d'évaluation de la situation financière d'une institution de prévoyance?

La méthode de calcul du degré de couverture technique étant uniforme, celui-ci permet de faire des comparaisons, mais fournit toutefois des résultats trompeurs. Par contre, le degré de couverture économique n'est pas calculé de manière uniforme, mais constitue un indicateur judicieux sur le plan économique. Il importe surtout que l'institution de prévoyance ne prenne pas uniquement ses décisions en fonction du degré de couverture technique. Nous avons développé à cet effet le concept de taux de couverture porteur de risque. Ce taux prend en compte les facteurs de risque financiers et structurels et mesure la charge pesant sur les assurés actifs et sur l'employeur. Plus la part des rentes légalement garanties est élevée, plus le risque est important. Le taux de couverture porteur de risque est indépendant du taux d'intérêt technique choisi et de la structure de l'organisation. Il est donc approprié comme indicateur permettant de comparer les institutions de prévoyance et de savoir s'il existe un risque de découvert.

A quoi faut-il veiller lors de l'examen d'une institution de prévoyance, surtout en cas de changement?

Il convient de s'assurer que l'institution de prévoyance soit gérée selon des principes économiques corrects. La question fondamentale est de savoir qui une entreprise souhaite attirer et quelles prestations elle veut offrir à cette fin. A cet égard, beaucoup ne comprennent pas bien que le taux de conversion le plus élevé ne correspond pas obligatoirement à la meilleure prestation, mais qu'il est beaucoup plus

Hansruedi Scherer a étudié l'économie politique à l'Université de Berne et obtenu un doctorat sur le thème des «Stratégies de placement pour les caisses de pension suisses». Il a travaillé au centre d'études de Gerzensee, Fondation de la Banque nationale suisse. Hansruedi Scherer est partenaire fondateur de PPCmetrics SA (1991), où il est président du conseil d'administration et responsable du suivi des clients. La société de conseil PPCmetrics est spécialisée dans les placements pour les investisseurs privés et institutionnels.

important de tenir compte de la durabilité. On pourrait ainsi faire la distinction entre les solutions pour cadres et les autres, pour ne pas exposer tous les assurés aux mêmes risques et aux mêmes frais. Les conflits d'intérêts possibles, par exemple au sein du conseil de fondation de la fondation commune ou avec le courtier, représentent également un critère important.

Faut-il modifier les directives de placement?

Le débat actuel est faussé. Les caisses de pension détiennent une grande quantité d'obligations non rentables, mais ce n'est pas parce que l'OPP 2 l'exige. C'est plutôt qu'elles ne disposent pas d'une réelle capacité de risque, en raison des engagements liés aux rentes. Les obligations sont tout aussi inintéressantes pour les institutions de prévoyance que pour les autres investisseurs, mais les fluctuations élevées des classes d'actifs plus agressives pourraient rapidement réduire le degré de couverture et nécessiter des mesures d'assainissement, risque que ne peuvent supporter de nombreuses institutions de prévoyance. C'est pourquoi les quotes-parts actuellement visées dans l'OPP 2 ne sont pas atteintes dans la plupart des cas. Cette situation peut en outre conduire à ne pas exploiter suffisamment les classes d'actifs ayant un potentiel de rendement supérieur. Par ailleurs, les institutions de prévoyance ne possèdent parfois pas d'expertise en matière de placements alternatifs ou alors, leurs volumes d'investissement sont trop faibles pour que les classes d'actifs à potentiel de rendement supérieur puissent être pleinement exploitées.

Quels sont selon vous les tendances et les défis du moment?

Les assurances complètes vivent une situation difficile dans l'environnement actuel de taux bas. Elles remplissent pourtant une fonction importante dans notre système de prévoyance, car de nombreuses PME ne peuvent pas supporter elles-mêmes le risque. En même temps, nous assistons à une augmentation du nombre d'affiliations à des fondations collectives ou communes. Mais malheureusement, de nombreuses très petites entreprises ayant une structure d'âge défavorable de leurs collaborateurs ne reçoivent pas d'offre raisonnable et atterrissent dans l'institution supplétive, ce qui ne devrait vraiment pas être le cas. Un changement des conditions-cadres politiques serait nécessaire dans ce contexte. Il est clair que la consolidation se poursuivra, car la pression sur les frais d'administration est trop élevée.

Quels facteurs faut-il prendre en compte en cas de changement du modèle de 2^e pilier?

Un changement de modèle de prévoyance – d’une caisse de pension propre à une institution collective ou commune, ou vice versa – peut être intéressant dès lors que la situation de l’entreprise ou les conditions-cadres légales ont changé. Un changement de prestataire avec des prestations restant les mêmes peut également être avantageux à l’expiration des contrats qui, pour la plupart, durent entre trois et cinq ans, si un contrat apparaît comme inapproprié ou n’étant plus compétitif. Les facteurs qui militent en faveur de l’autonomie, de l’autonomie partielle ou de l’assurance complète doivent aussi être régulièrement réexaminés. Une caisse de pension peut à tout moment être entièrement ou partiellement liquidée et les avoirs peuvent être transférés dans un autre modèle, mais le processus peut prendre un certain temps. Le changement d’une fondation collective ou commune à une autre est généralement soumis à un préavis de six mois avant le terme du contrat.

Garder l’objectif en vue

Un changement de la solution de prévoyance vise en général à améliorer le rapport prix/prestations pour les assurés et l’entreprise. Il est généralement possible de parvenir à une solution moins coûteuse par des effets d’échelle, comme lorsque les frais sont répartis sur plus d’assurés ou qu’une fortune plus importante est gérée. Ce n’est toutefois pas le seul facteur déterminant dans le choix du modèle de prévoyance. Outre la propension au risque, l’expertise, la capacité financière, ainsi que la taille de l’entreprise et le volume de capital de prévoyance qui en découle, il convient aussi de tenir compte de la structure des assurés en fonction de l’âge et du salaire, et des prestations convenues.

Le souhait de disposer d’un modèle d’assurance complète se rencontre principalement dans les entreprises ayant un petit nombre d’assurés, qui ont ou peuvent consacrer peu de temps et de connaissances spécialisées au thème de la prévoyance vieillesse, ou lorsque d’éventuels engagements d’assainissement peuvent mettre l’entreprise en difficulté financière. Par exemple, les PME dont les fonds propres se situent entre

50 000 CHF et 100 000 CHF peuvent se retrouver dans une situation où la part de l’assainissement qu’elles doivent supporter est de l’ordre de grandeur de leurs fonds propres. Dans un tel cas de figure, les frais de l’assurance complète, plus élevés mais réguliers et pouvant être planifiés, peuvent éventuellement être plus faciles à supporter.

Plus la capacité financière d’une entreprise est importante et plus elle dispose de l’expertise requise, plus elle peut supporter les risques dans le cadre d’une caisse de pension autonome ou d’une affiliation à une fondation commune ou collective autonome ou partiellement autonome, ce qui se traduit en général par des frais inférieurs. Dans ces modèles, l’expertise existante peut également être intégrée dans le cadre des possibilités de participation qui sont plus importantes.

Il vaut la peine d’avoir des assurés jeunes

La structure des âges influe sur la capacité de risque et la viabilité financière d’une institution de prévoyance et peut avoir une incidence sur le choix du modèle de prévoyance et de sa réassurance. Plus l’âge moyen des assurés actifs est bas, plus la stratégie de placement peut être axée sur des titres prometteurs de rendements élevés et plus les primes de réassurance sont faibles. En outre, les engagements liés aux rentes sont plus éloignés dans le futur et l’effet de redistribution est plus faible, ce qui entraîne des répercussions positives sur la constitution des réserves et les prestations possibles, éventuellement sous forme d’une rémunération élevée. Bien qu’une assurance complète soit plus avantageuse dans une structure avec beaucoup de jeunes assurés, les risques sont également plus faibles et le taux de conversion légal sera probablement relativement bas lorsque les assurés atteindront en moyenne l’âge de la retraite. En même temps, il est aussi moins problématique de supporter soi-même les risques dans une telle structure. Par contre, lorsque la proportion des collaborateurs âgés est élevée, l’assurance complète est très onéreuse (la plupart du temps, du fait des cotisations très élevées pour la réassurance de l’invalidité et du décès), en particulier lorsque seul le régime obligatoire

LPP est assuré et qu'il existe peu de potentiel de répartition, par exemple du fait d'une rémunération faible du capital surobligatoire.

La modification de la structure des collaborateurs peut aussi jouer un rôle en cas de restructuration de l'entreprise et avoir des conséquences qui ne doivent pas être sous-estimées sur la solution de prévoyance. Si la restructuration aboutit à un rajeunissement de la structure des assurés, les assurés d'origine en profitent, et vice versa. Si les rentiers sont transférés dans une institution de prévoyance séparée (caisse de rentiers), par exemple pour rendre la vente de parties de l'entreprise plus attractive pour les acheteurs, il peut en résulter des mesures d'assainissement coûteuses pour l'employeur ou une réassurance chère pour l'institution de prévoyance des rentiers. En revanche, le fait que les rentiers soient assurés dans une institution de prévoyance à part est positif pour les assurés actifs, car ceux-ci ne sont dès lors plus tenus de cofinancer les rentiers ayant été externalisés et peuvent ainsi escompter une rémunération supérieure de leur capital.

Accroître la marge de manœuvre

Un haut niveau de salaire assuré confère une marge de manœuvre financière à l'institution de prévoyance grâce à des cotisations plus élevées. Si les salaires sont assurés au-delà du régime obligatoire prévu par la LPP, les institutions de prévoyance disposent d'une marge de manœuvre supplémentaire, dans la mesure où elles peuvent abaisser le taux de conversion enveloppant et le taux de rémunération minimum en dessous du seuil légal et limiter ainsi quelque peu les versements. Ou alors, les institutions de prévoyance enveloppantes peuvent instaurer des rémunérations et des taux de conversion différents pour le capital obligatoire et surobligatoire. Certes, une prévoyance enve-

loppante allant au-delà du régime obligatoire prévu par la LPP coûte davantage à l'entreprise, dans un premier temps. Mais l'abaissement possible des taux de conversion et de la rémunération réduit la probabilité d'être soumis à une obligation d'assainissement et il n'y a plus à payer de primes de risque excessives dans le cadre de l'assurance complète. En termes absolus, par contre, le risque peut augmenter, puisque la somme assurée est globalement plus élevée.

Une caisse de pension autonome ou une affiliation partiellement autonome à une fondation collective ou commune devient plus attractive dès lors que la fortune de prévoyance est suffisante. Car plus le nombre de personnes ayant un revenu assuré élevé est important, plus les prestations en cas d'invalidité et de décès des assurés sont élevées elles aussi. De tels cas individuels peuvent toutefois être assurés avec une assurance excess-of-loss ou stop-loss, si bien qu'il n'est pas nécessaire de contracter une assurance complète intégrale. Le contexte de marché actuel montre que de plus en plus, seuls les employeurs ayant une institution de prévoyance financièrement solide reçoivent des offres attrayantes. Les modèles d'assurance complète, en particulier, ne sont plus offerts ou uniquement à un prix élevé; les prestataires de modèles partiellement autonomes se montrent eux aussi de plus en plus réservés.

Connaître les règles à l'avance

Si une entreprise s'affilie à une fondation collective ou commune, son degré de couverture doit être d'au moins 100% lors de son adhésion. Faute de quoi elle doit apporter des actifs financiers supplémentaires. Lorsqu'une entreprise affiliée quitte une institution collective, les réserves de fluctuation de valeur jouent un rôle déterminant. En fonction du règlement de pré-

Quelles sont les caractéristiques d'une caisse de prévoyance idéale?

- Un degré de couverture technique et économique élevé (>100%)
- Un taux de conversion bas depuis de nombreuses années et, par conséquent, un taux d'intérêt technique peu élevé
- Des réserves transférables/des réserves de fluctuation de valeur élevées
- Un petit nombre de retraités
- Une structure d'assurés avec beaucoup de jeunes
- Une entreprise/branche de croissance
- Un niveau de salaire élevé avec une assurance surobligatoire claire
- Une branche d'activité comportant peu de facteurs de risque d'invalidité et de décès
- Peu de sinistres en cours

voyance, elles sont emportées ou restent dans l'institution de prévoyance d'origine. Les fondations collectives et communes sont souvent quittées avec un degré de couverture de 100%. Dans ce cas, il existe un risque accru de sous-couverture après le transfert, en particulier lorsque la nouvelle solution consiste en une caisse de pension autonome qui ne dispose pas de réserves de fluctuation. En revanche, si l'entreprise fait le choix d'une solution de prévoyance au sein d'une fondation collective ou commune, la liberté de choix (pour autant qu'elle existe) pour la stratégie de placement peut être restreinte aussi longtemps qu'une couverture suffisante fait défaut. Si une entreprise fait partie d'une solution collective ayant un bon degré de couverture, elle doit être consciente que celui-ci peut être dilué par l'arrivée de nouveaux affiliés ayant un degré de couverture plus faible.

Il convient d'identifier au préalable les facteurs opérationnels qui ont une incidence sur le changement, à savoir le transfert de données et les frais de dissolution uniques de la solution de prévoyance existante. Des frais de transaction uniques doivent être acquittés pour le transfert de la fortune dans la nouvelle institution de prévoyance. Les immeubles et autres valeurs patrimoniales détenues ne peuvent pas systématiquement être transférés dans la nouvelle institution; dans ce cas, ils devront être vendus. Des frais de dissolution interviennent parfois lorsque les contrats sont dissous au bout de quelques années. Dans certains cas, les collaborateurs ou les responsables ayant un salaire élevé doivent passer un bilan de santé avant que des assurances de risques puissent être conclues. Et les rentes promises par le passé doivent être garanties dans la nouvelle institution de prévoyance en raison du maintien des acquis, même si les prestations pour les futurs retraités seront plus basses.

Changement pour un modèle collectif

La concurrence sur le marché des assurances collectives fait que certaines institutions ne sont pas durablement financées et que les rentes promises ne pourront être financées, à l'avenir, que par des financements croisés des assurés actifs ou par des assainissements. Lors du choix d'une solution collective, il importe de tenir compte des aspects suivants:

- Un taux d'intérêt technique bas, conjointement avec un degré de couverture élevé sont le signe d'une bonne santé financière.
- Une faible proportion de rentiers et une structure jeune des assurés actifs sont positifs.
- Si le taux de conversion a été réduit tôt, la situation financière à long terme est probablement relativement saine. Un taux de conversion élevé n'est pas un élément positif en soi.
- Les frais d'administration par assuré et les frais de gestion de fortune diffèrent en fonction du prestataire.
- La philosophie de placement doit correspondre à la capacité de risque. Les institutions ayant une faible proportion de retraités peuvent assumer des risques de placement plus élevés et escompter ainsi des rendements supérieurs à long terme.
- Les coûts de la rémunération des courtiers ainsi que d'autres frais de marketing ou de distribution doivent être comparés.
- Des primes de risque de réassurance peu élevées sont un indice de risques d'invalidité et de décès plutôt faibles du collectif assuré. Toutefois, les primes de risque peuvent également être élevées même pour une institution très solide, des prestations plus généreuses étant alors assurées en cas d'invalidité et de décès.

Demandez-vous:

- **Notre modèle de prévoyance est-il flexible au cas où des restructurations deviendraient nécessaires dans un proche avenir? Souhaitons-nous évaluer différents scénarios?**
- **Quelle est la structure salariale et des âges de nos collaborateurs? Quelles prestations voulons-nous offrir et quel niveau de risque voulons et pouvons-nous supporter?**
- **Quelle est l'importance des coûts de gestion de fortune par rapport aux prestations de la stratégie de placement proposée?**

Interview avec l'entreprise Nivalis Group SA et la fondation collective FCPE-Pensio



Christophe Fragnière
Nivalis Group SA
et FCPE-Pensio

Pourquoi avez-vous procédé à un appel d'offres pour adapter votre assurance du 2^e pilier?

L'appel d'offres pour une solution de prévoyance partiellement autonome, comme celle que nous avons aujourd'hui, n'était pas une priorité lors de la création de l'entreprise, en septembre 1999. Nous étions alors une start-up et nous voulions tout d'abord remplir les exigences de la LPP, ce que nous avons fait dans le cadre d'une assurance complète. Notre entreprise s'est ensuite développée au fil du temps, si bien que vers fin 2005, nous avons voulu améliorer le plan épargne-prévoyance et la protection contre les risques.

Quelle institution de prévoyance et quel modèle avez-vous choisis? Sur quels critères avez-vous principalement fondé votre décision?

Nous avons été convaincus par le modèle d'une fondation collective partiellement autonome, avec séparation complète entre la réassurance et la gestion individuelle de la fortune d'épargne. La décision s'est fondée sur trois aspects: les frais de réassurance, les frais d'administration et la possibilité d'améliorer le plan de prévoyance individuel ou d'établir un nouveau plan de prévoyance individuel pour notre entreprise. La direction de l'entreprise a voulu une solution de prévoyance qui fournisse un rendement d'épargne supérieur à moyen et long terme et prévoit de meilleures prestations en cas d'invalidité et de décès.

Un courtier vous a-t-il aidé à prendre la décision finale?

Nous avons mandaté un courtier, mais nous avons aussi voulu recueillir des informations par nous-mêmes, afin d'être le mieux informés possible. Au final, nous avons été conseillés de manière directe, compétente et satisfaisante par la fondation collective FCPE-Pensio, si bien que nous avons pu renoncer aux services d'un courtier. La fondation a directement répondu à nos questions, par exemple sur la formation des prix, l'établissement du plan de prévoyance, l'allocation stratégique, la réassurance et le transfert des avoirs de la compagnie d'assurance à la fondation collective.

Christophe Fragnière, ing. él. dipl. EPF, est président de Nivalis Group SA et président du conseil de fondation de FCPE-Pensio. Il a fondé en 1999 CPAutomation SA, dont le siège est à Villaz-St.-Pierre, comme spin-off de Montena Automation SA, qui a rejoint Nivalis Group SA en 2002. L'entreprise emploie actuellement plus de 100 collaborateurs dans les domaines des biens d'équipement et des composants industriels. Le parc d'automation et de micro-technologie «Le Vivier» de Nivalis Group existe depuis 2011. Une assurance complète a été conclue à l'origine, mais l'entreprise a opté en 2006 pour une fondation collective partiellement autonome, avec sa propre caisse de prévoyance.

Quelle importance accordez-vous à votre influence dans les décisions relevant du 2^e pilier?

En optant pour une bonne prévoyance, un employeur manifeste aussi sa responsabilité à l'égard de ses collaborateurs. Malheureusement, il y a encore trop peu de chefs d'entreprise qui sont prêts à se mobiliser pour la qualité des offres et des prestations de leur caisse de prévoyance. La «prévoyance à la carte» est un moyen de fidéliser les collaborateurs. Les plans de prévoyance peuvent ainsi être améliorés, avec toujours la possibilité d'introduire également des plans «Bel étage», spécialement pour les cadres.

Quels avantages attendez-vous de ce changement?

Nos attentes sont les suivantes: des rendements d'épargne plus élevés, une rémunération supérieure au taux d'intérêt minimum dans le domaine obligatoire et subobligatoire, l'amélioration des prestations d'assurance en cas d'invalidité et de décès, la séparation des plans de prévoyance pour les collaborateurs et les cadres (plan de base et plan «Bel étage») de même que d'autres possibilités de rachat de cotisations d'épargne à des fins d'optimisation fiscale. Aujourd'hui, dix ans plus tard, le résultat est à la hauteur: dans notre caisse de prévoyance, les rendements annualisés sont supérieurs à 3% et le degré de couverture affiche 110%. Un tel bilan n'aurait jamais été possible sans une «prévoyance à la carte».

Comment la stratégie de placement influence-t-elle le choix de la solution de prévoyance?

Le marché financier, aussi appelé troisième cotisant, a généré près de 60% de l'ensemble des recettes des institutions de prévoyance suisses en 2017, malgré des taux d'intérêt négatifs; le reste est venu des cotisations des salariés et des employeurs.¹¹ Cela a surtout été le fruit de la bonne performance du marché des actions et s'est révélé extrêmement utile pour aider le système de prévoyance à maîtriser les défis démographiques. Mais il est clair que les années ne seront pas toutes aussi réjouissantes du point de vue du marché financier. Lors des turbulences de 2018, les rendements ont de nouveau été négatifs pour la première fois depuis la crise financière. Les rendements des placements resteront néanmoins un élément central du 2^e pilier à l'avenir également. Différents modèles de prévoyance peuvent être appropriés pour une entreprise, en fonction de ses connaissances en matière de placement et de sa volonté d'être associée aux décisions de placement.

La loi ne sert que de barrière

C'est dans une caisse de pension autonome que les employeurs et les employés ont le plus d'influence sur la stratégie de placement et disposent donc aussi de la plus grande flexibilité. L'entreprise peut définir elle-même sa stratégie de placement dans le cadre de la loi (tableau 4), par le biais de son propre conseil de fondation. Elle peut en outre demander des extensions de ces directives en cas de besoin. D'éventuels partenaires contractuels, comme le gestionnaire de fortune ou la banque dépositaire, peuvent également être librement choisis.

La commission de prévoyance de l'affilié peut, en fonction de la solution de prévoyance choisie, disposer d'un droit de codécision pour le choix de la stratégie de placement. Mais dans tous les cas, le conseil de fondation devra également approuver la stratégie de placement choisie. Dans les fondations communes, la stratégie de placement est en général définie au niveau de la fondation, si bien qu'il n'existe pas de droit

de codécision. Dans le modèle de l'assurance complète, la gestion de fortune est entièrement déléguée à l'assureur, car celui-ci garantit la protection intégrale du capital en tout temps. C'est pourquoi dans ce modèle, les placements sont également peu risqués et à faible rendement, et consistent pour l'essentiel en obligations. Dès lors, dans un environnement de taux extrêmement bas, en général, seul le taux d'intérêt minimum de l'avoiron de vieillesse est garanti pour la partie obligatoire et les taux de conversion sont abaissés dans la mesure du possible pour la partie subobligatoire.

Stratégie de placement: aussi dynamique que la société

Comme le troisième cotisant joue un rôle important, la stratégie de placement doit être optimisée en fonction de la structure des assurés et des attentes vis-à-vis du marché financier. Il existe toutefois différentes philosophies quant à la relation entre stratégie de placement, structure des assurés et revenus futurs du marché financier.

Selon l'une d'elles, les directives de placement sont trop restrictives, même avec les possibilités d'extension pouvant être demandées, et n'offrent pas suffisamment de marge de manœuvre aux institutions de prévoyance pour leur permettre de générer un rendement dans un contexte de taux bas. Cette approche milite en faveur d'un assouplissement des directives de placement. Derrière cette philosophie se trouve l'idée qu'il doit être permis d'investir davantage dans des classes d'actifs plus risquées, comme les actions et les placements alternatifs, afin de pouvoir générer des rendements suffisants à long terme. Cette optique devrait également être supportable pour les institutions de prévoyance, compte tenu de leur horizon de placement à long terme. Un autre point de vue défend l'idée que les institutions de prévoyance ont une capacité de risque toujours plus faible en raison de la tendance à l'augmentation du nombre de retraités par rapport aux assurés actifs et leurs rentes garanties légalement, et qu'elles devraient par conséquent suivre une stratégie de placement plus défensive, avec une majorité d'obligations.

¹¹ Swisscanto étude sur les caisses de pensions en Suisse en 2018.

Tableau 4

Directives de placement des institutions de prévoyance

OPP2, le chap. 4, al. 3 de l'OPP2 régit le placement de la fortune

	Prescriptions de placement
Créances	max. 100%, dont max. 10% par débiteur
Titres hypothécaires	max. 50%, le taux d'avance ne devant pas dépasser 80% de la valeur vénale
Immobilier	max. 30%, dont max. 1/3 à l'étranger, 5 % max. par objet
Actions	max. 50%, dont max. 5% par participation
Placements alternatifs	max. 15%
Monnaies étrangères sans couverture du risque de change	max. 30%
Placements sans garantie chez l'employeur	max. 5%
Placements en biens immobiliers utilisés pour plus de 50% de leur valeur par l'employeur pour ses affaires	max. 5%

Source: OPP2, UBS 2019

Il est clair qu'avec une stratégie de placement plus agressive, qui promet un meilleur rendement à long terme, avec une part plus élevée d'actions, la probabilité augmente de pouvoir financer sur le long terme les engagements liés aux rentes. Cependant, le niveau plus important des fluctuations s'accompagne d'une probabilité accrue de découvert dans l'intervalle. Et si l'on opte pour une stratégie de placement conservatrice, le schéma est exactement inversé: au vu du bas niveau des rendements obligataires, la plupart des caisses de pension peuvent à peine couvrir leurs engagements liés aux rentes à long terme. En contrepartie, le risque d'un découvert à court terme est plus faible compte tenu des fluctuations sur les marchés financiers. Il est important de considérer les risques de découvert à court terme par rapport au risque d'insolvabilité à long terme.

C'est à chaque institution de prévoyance qu'il incombe de définir à quoi doit ressembler une stratégie de placement appropriée. Il est important que celle-ci soit adaptée à la proportion des assurés actifs par rapport aux retraités et à la capacité de risque de l'institution de prévoyance qui en découle. Il ne s'agit vraisemblablement pas d'une décision immuable, la structure des assurés pouvant changer. En outre, la dynamique économique et du marché financier joue également un rôle, si bien que la stratégie de placement doit être régulièrement revue.

Les caisses de pension s'adaptent lentement à l'environnement actuel de taux d'intérêt bas. En 2017, la part des actions dans le portefeuille des institutions de prévoyance a pour la première fois été supérieure à celle des obliga-

Politique de taux négatifs de la BNS contestée

La baisse drastique des taux directeurs suisses par la Banque nationale suisse (BNS) en décembre 2014 et en janvier 2015, qui les a fait passer en territoire négatif, se répercute également sur le portefeuille des institutions de prévoyance. Le débat relatif au coût de cette politique des taux d'intérêt négatifs s'est intensifié ces derniers mois. Plus la phase de taux négatifs dure, plus elle pèse sur les institutions de prévoyance. La pression exercée sur la BNS pour qu'elle trouve un moyen de sortir de cette politique qui dure depuis quatre ans s'accroît ainsi également. Dans le même temps, l'environnement de politique monétaire devient beaucoup

plus exigeant et il existe toujours des risques géopolitiques qui exercent une pression à la revalorisation du franc suisse. La BNS pèsera très soigneusement le pour et le contre d'un relèvement des taux; nous pensons pour notre part que les taux d'intérêt n'augmenteront que lentement. Et même s'ils commencent à grimper, les institutions de prévoyance n'en profiteront pas immédiatement. Car les hausses de taux freinent tout d'abord la performance des obligations, ce qui se répercutera dans le bilan des institutions de prévoyance. Ce n'est qu'à moyen terme que celles-ci pourront profiter de taux plus élevés.

tions¹², que ces dernières étaient traditionnellement la principale classe d'actifs des institutions de prévoyance suisses. La performance nettement plus élevée des actions entre 2013 et 2007 a certainement contribué à cette évolution. Avec les turbulences qui ont agité l'année de placement 2018, la situation a plutôt évolué en sens contraire. La part croissante de l'immobilier dans les placements ces dernières années confirme toutefois que des changements ont également été effectués sciemment dans l'allocation de la fortune. Dans l'environnement de taux bas, l'immobilier est considéré comme une bonne alternative aux obligations.

Le problème des institutions de prévoyance à moyen terme tient au fait que les rendements des placements plus sûrs seront très probablement plus faibles à l'avenir. Cela implique premièrement que la diversification est plus importante que jamais dans cet environnement difficile. Et deuxièmement que le prix de la diversification va augmenter, car si l'ajout de classes d'actifs non corrélées peut fort bien réduire la volatilité du portefeuille, celles-ci, en particulier les obligations, produiront des rendements moins élevés à l'avenir. Il en va de même pour les couvertures de change. Celles-ci peuvent avoir leur importance pour réduire la volatilité du portefeuille et sont en partie prévues par la loi pour les institutions de prévoyance. Une couverture de change pouvant se révéler coûteuse, surtout en francs suisses, il est intéressant de vérifier régulièrement et de manière sélective si une telle couverture est encore judicieuse à un moment donné.

La tendance est aux placements durables

A la différence de nombreux pays européens, la Suisse n'impose aucune prescription légale aux institutions de prévoyance concernant les placements durables. L'explication de l'attrait croissant de ces placements semble donc plutôt résider dans une transparence et une responsabilité accrues envers la société. Il semble donc qu'à l'avenir, les institutions de prévoyance aimeraient miser elles aussi davantage sur le concept de développement durable afin de maintenir les intérêts de leurs assurés. Plusieurs institutions de prévoyance suisses se sont déjà engagées à tenir compte de critères de développement durable tels que l'impact environnemental et l'acceptation par la société dans leurs investissements, en adoptant les Principes des Nations Unies pour l'investissement responsable (UN PRI).

La critique adressée aux placements durables porte souvent sur l'absence d'une démarcation claire avec les placements traditionnels. La disparité des lois nationales, les conglomérats ou les sous-participations rendent difficile une définition uniforme du concept de développement durable en termes de placements. La contribution effective du développement durable aux rendements d'une entreprise ne peut donc pas être quantifiée réellement avec précision. D'un autre côté, les investisseurs pensent courir moins de risques dus aux atteintes à la réputation, aux amendes ou aux réglementations s'ils investissent dans une entreprise affichant des normes de durabilité marquées.

Demandez-vous:

- ➔ Allons-nous faire appel à un expert pour évaluer les stratégies de placement possibles et leurs conséquences sur le degré de couverture à court, moyen et long terme?
- ➔ Comment faire face au contexte des taux bas?
- ➔ Voulons-nous nous concentrer sur les offres de placements dans le domaine du développement durable pour les prestataires de gestion de fortune?



¹² Swisscanto: Etude sur les caisses de pension en Suisse en 2018

Comment se présente l'avenir du 2^e pilier?

Le système de prévoyance suisse se trouve face à des temps incertains. La nécessité de réformes est sur toutes les lèvres mais les actes, quand bien même des actes sont adoptés, ne suivent que timidement. Après l'échec du dernier projet de réforme «Prévoyance vieillesse 2020», qui aurait dû réformer ensemble les 1^{er} et 2^e piliers, la politique est devenue plus prudente. Il n'existe actuellement qu'un projet de réforme pour l'AVS. Or, même pour le 2^e pilier, une urgence plus grande que celle manifeste à première vue s'impose.

Car la génération très nombreuse des babyboomers quittera le marché du travail dans les 15 prochaines années et viendra ainsi plomber le système de prévoyance. Pourtant, les obstacles à l'introduction de changements sont importants. L'électorat vieillit plus vite que l'ensemble de la population (figure 9), si bien que les réformes profondes de la prévoyance vieillesse se heurtent à une résistance. On sous-estime la valeur ajoutée que représente une confiance accrue des jeunes générations dans une planification durable du futur.

Les générations plus âgées doivent être convaincues de renoncer à des prestations et de travailler plus longtemps pour alléger le fardeau imposé aux générations suivantes. Car les réformes purement financière pénalisent principalement

les jeunes générations. On oublie que le changement est en route. Son effet positif sur toutes les générations ne sera toutefois maximum que s'il est pensé et structuré correctement déjà en amont.

Ebauches de solutions pour une meilleure durabilité

Pour que le système de capitalisation du 2^e pilier ne continue pas à évoluer vers un système de redistribution caché, différentes mesures peuvent être prises. La plus importante serait de dépolitiser le débat. Indépendamment des prochaines étapes politiques, les entreprises doivent assumer davantage de responsabilités si elles veulent être en mesure de relever les défis de la prévoyance vieillesse dus à une société vieillissante et à ses répercussions sur le marché du travail.

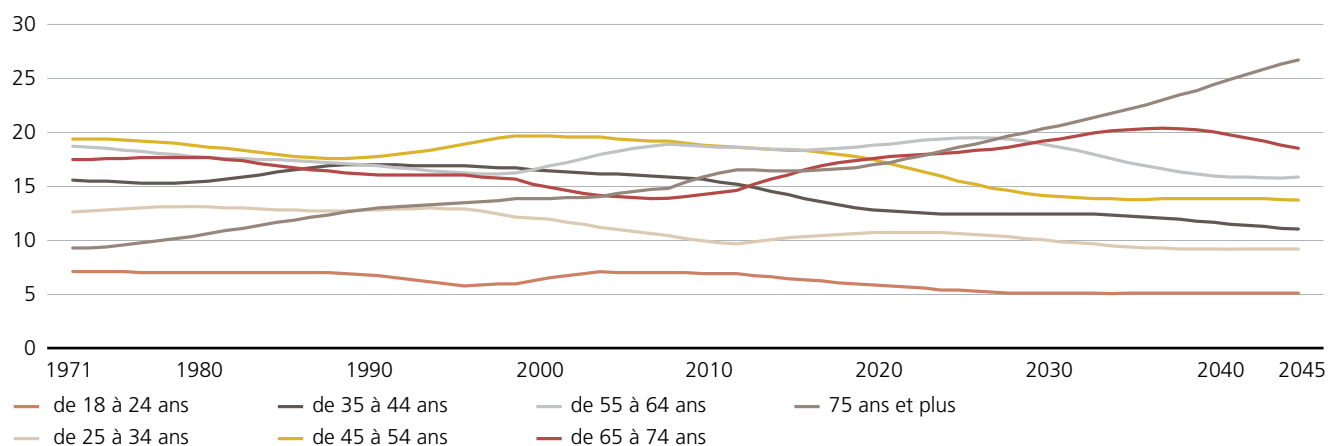
Changements nécessaires

- **Age de la retraite:** l'assouplir et le coupler à l'espérance de vie, avec des ajustements dans certaines branches
- **Taux de conversion:** le rendre dépendant de la durée de perception des rentes de chaque classe d'âge
- **Rente flexible:** fixer une rente de base inférieure, avec un complément variable en cas de performance positive du marché financier

Graphique 7

Dans le futur, la part des plus de 65 ans dans l'électorat influera plus fortement sur les décisions populaires

Participation électorale de la population suisse par cohortes d'âge par rapport à tous les électeurs, lissage et normalisation exponentiels, en pourcentage, prévisions extrapolées avec la dernière valeur disponible



Source: Lutz, Eidgenössische Wahlen 2015, FORS 2016, OFS, UBS 2019

- **Rente échelonnée:** ne verser la fortune de prévoyance sous forme de rente que jusqu'à un montant maximum, puis verser le reste sous forme de capital
- **Responsabilité d'investissement:** la transférer aux assurés pour la partie de fortune surobligatoire
- **Concurrence entre les institutions de prévoyance:** ne pas lier le véhicule d'épargne obligatoire à l'employeur, ce qui renforcerait la concurrence entre les caisses de pension

Marge de manœuvre pour les entreprises

- **Collaborateurs âgés:** apprécier leur expérience et l'atout que représentent des équipes hétérogènes (du point de vue de l'âge)
- **Aptitude au marché du travail:** promouvoir la formation continue des collaborateurs, afin de maintenir les connaissances
- **Cotisations des caisses de pension:** flexibilisation ou alignement (partiel) des cotisations des caisses de pension, afin que les collaborateurs âgés ne coûtent pas trop cher
- **Carrière arc-en-ciel:** les collaborateurs d'un certain âge sont parfois prêts à réduire leur taux d'occupation et leur salaire afin de rester attractifs pour l'entreprise

Une prévoyance solide pour tous

La législation actuelle pénalise souvent les faibles salaires en matière de prévoyance professionnelle. Du fait de la déduction de coordination (24 885 CHF, état 2019), les parts de salaire allant jusqu'à ce montant sont assurées dans l'AVS, mais pas dans le 2^e pilier. Par ailleurs, un employé qui a plusieurs rapports de travail et gagne en tout un salaire moyen peut n'avoir que de faibles droits à la retraite, en raison de la déduction de coordination applicable à chacun d'entre eux. Dans de tels cas, l'employeur peut verser des prestations supplémentaires pour la prévoyance vieillesse, par exemple assumer davantage que les 50% de cotisations des caisses de pension prévus par la loi, ou déjà

Demandez-vous:

- **Notre solution de prévoyance est-elle adaptée également pour l'avenir? La décision devrait être prise au regard de l'assuré actuel moyen, mais aussi des assurés moyens de demain.**
- **Quelles sont les conséquences des possibilités dites de flexibilisation (par exemple l'augmentation de l'âge de la retraite), déjà proposées aujourd'hui par certaines institutions de prévoyance?**
- **Quelle responsabilité assume notre entreprise face aux changements sociaux et comment pouvons-nous contribuer à les aménager de façon proactive?**

verser des cotisations avant l'âge obligatoire de 25 ans de l'assuré, ce qui prolonge la période de paiement. Une déduction de coordination proportionnelle aux rapports de travail devrait être appliquée aux actifs à temps partiel. Une flexibilité en matière de moment du départ à la retraite est également nécessaire. Outre l'option de la retraite anticipée, on pourrait également envisager un départ à la retraite échelonné ou plus tardif, avec maintien des cotisations des caisses de pension. La possibilité de choisir entre le versement en capital, une rente ou une forme mixte lors du départ à la retraite apporterait là aussi un plus.

Glossaire

1e: fait référence à l'article 1e de l'ordonnance OPP 2, qui définit les modalités relatives au libre choix de la stratégie de placement par l'assuré dans la prévoyance professionnelle.

3a: partie du 3^e pilier du système de prévoyance suisse. Le compte 3a permet aux actifs d'alimenter volontairement, tout en bénéficiant d'exonérations fiscales, leur avoir de prévoyance à concurrence d'un plafond annuel (actuellement de 6826 CHF pour les assurés affiliés à une caisse de pension et de 34 128 CHF pour les assurés non affiliés, sachant que ce plafond ne peut dépasser 20% du revenu net; état 2019).

3b: partie du 3^e pilier du système de prévoyance suisse. Le compte 3b permet aux personnes actives d'alimenter volontairement leur avoir de prévoyance. Cette épargne ne bénéficie néanmoins d'aucun avantage fiscal.

Assurance complète: assurance-vie ou fondation collective qui assure ses affiliés contre l'ensemble des risques (invalidité, décès, perte sur placement, risque de longévité).

Assurance excess-of-loss: assurance par laquelle l'institution de prévoyance réassure certains cas de dommage (certains risques pour les collaborateurs ayant un salaire élevé, mais pas pour tous les collaborateurs).

Assurance stop-loss: assurance avec laquelle l'institution de prévoyance supporte elle-même le dommage jusqu'à concurrence de la franchise convenue. La réassurance intervient ensuite jusqu'à une limite maximale pour les dommages survenus.

Assurés actifs: assurés exerçant une activité lucrative, qui versent des cotisations dans le 2^e pilier.

Autonomie: fait pour une institution de prévoyance ou une caisse de prévoyance de supporter entièrement chaque risque (invalidité, décès, perte sur placement, risque de longévité).

Autonomie partielle: fait pour une institution de prévoyance ou une caisse de prévoyance de supporter partiellement les risques d'invalidité et de décès.

Autorité de surveillance: organe de contrôle des institutions de prévoyance du 2^e pilier composé de la surveillance étatique des caisses de pension, de la Commission de haute surveillance (CHS) et des autorités de surveillance cantonales.

Avoir de vieillesse: capital épargné dans la prévoyance professionnelle au moyen des cotisations salariales et des rendements.

Babyboomers: génération des personnes nées entre le milieu des années 1940 et le milieu des années 1960. Cette cohorte démographique est relativement importante par rapport aux générations précédentes et suivantes, si bien qu'elle a une incidence plus forte sur le système de prévoyance vieillesse.

Caisse de pension: institution de prévoyance autonome au sens de la LPP. Une fondation est généralement créée par une ou plusieurs entreprises du même secteur économique.

Caisse de pension enveloppante: caisse de pension assurant davantage que les prestations minimales définies dans la loi sur la prévoyance professionnelle.

Caisse de prévoyance: caisse de pension autonome ou affiliation individuelle au sein d'une fondation commune ou collective.

Certificat de prévoyance: relevé de compte personnel de l'assuré indiquant les dernières données de la prévoyance professionnelle.

Commission de prévoyance paritaire: instance élue composée pour moitié de représentants des employeurs et des employés qui prend les décisions relatives à l'institution de prévoyance.

Conseil de fondation: organe suprême d'une institution de prévoyance.

Déduction de coordination: montant déduit du salaire déterminant (24 885 CHF, état 2019). Les cotisations sont ainsi réduites et par conséquent les prestations du 2^e pilier également. L'idée est que la partie du salaire déjà assurée dans le cadre du 1^{er} pilier ne le soit pas une seconde fois.

Degré de couverture: rapport entre les engagements de la caisse de pension et sa fortune de prévoyance.

Espérance de vie: Indicateur statistique qui donne la durée de vie moyenne de chaque classe d'âge sous forme d'un âge déterminé.

Institution de prévoyance: fondation selon la LPP qui assure les prestations de la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité. Il peut s'agir d'une caisse de pension autonome, d'une fondation commune ou collective, sous une forme autonome ou partiellement autonome ou en tant qu'assurance complète.

Institutions collectives et communes: institutions de prévoyance auxquelles sont affiliés plusieurs employeurs. Les institutions collectives tiennent un compte séparé pour chaque employeur, elles sont gérées par des assurances, des banques ou d'autres prestataires. Dans les institutions communes, les employeurs, par exemple des associations professionnelles, constituent une communauté solidaire.

Institution supplétive: fondation à laquelle sont obligatoirement affiliés les employeurs qui ne sont pas affiliés à une institution de prévoyance. L'obligation de s'assurer dans le 2^e pilier est ainsi respectée. L'institution supplétive assure en outre les salariés et les travailleurs indépendants qui ne font pas partie de la prévoyance professionnelle obligatoire mais qui veulent s'assurer volontairement. Lui sont également transmises les prestations de sortie des assurés qui ne mentionnent pas de nouvelle caisse de pension.

Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP): base du 2^e pilier du système de prévoyance suisse. Elle a été adoptée le 25 juin 1982 en complément du 1^{er} pilier.

Ordonnance sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (OPP2): définit, avec la LPP, les bases de la prévoyance professionnelle.

Part obligatoire: partie du salaire minimale définie par la loi devant être assurée dans le cadre du 2^e pilier (24 885 CHF à 85 320 CHF, état 2019).

Part surobligatoire: partie du salaire assuré excédant le montant assuré obligatoire (85 320 CHF, état 2019).

Perte de retraite: perte si la valeur actualisée de la prestation promise est supérieure à l'avoir de vieillesse épargné. Aussi appelée perte sur la rente ou sur la pension.

Prévoyance vieillesse 2020: projet de réforme sur la prévoyance vieillesse, rejeté par le peuple suisse en septembre 2017; aussi appelé PV 2020.

Primauté des cotisations: plan de prévoyance dans le cadre duquel les employeurs et/ou les employés versent régulièrement des cotisations (retenues sur le salaire brut) auprès d'une institution de prévoyance agréée. Des rentes régulières ou des versements en capital sont prélevés sur le capital de prévoyance constitué et sur les revenus qu'il produit.

Prime de risque: prime d'assurance pour la prise en charge des prestations en cas de risque.

Réassurance: assurance qui couvre les risques des institutions de prévoyance (invalidité, décès, perte sur placement et risque de longévité).

Retraite ou rente: flux financier périodique, soit temporaire, soit courant jusqu'au décès du bénéficiaire.

Risque de longévité: risque que les rentiers vivent plus longtemps que l'espérance de vie statistique de leur classe d'âge et aient donc une incidence négative sur la situation financière des institutions de prévoyance.

Risque de placement: risque que le rendement attendu ne soit pas atteint.

Risque d'invalidité et de décès: risque pour l'institution de prévoyance de devoir fournir des prestations si des cas de dommages invalidité (partielle) et décès surviennent.

Sous-couverture: rapport inférieur à 100 de la fortune par rapport aux engagements (taux de couverture inférieur à 100%).

Système de capitalisation: principe de financement de la prévoyance professionnelle. Les assurés économisent un capital de prévoyance pendant leur vie active, que les institutions de prévoyance placent sur le marché des capitaux. Ces fonds sont à la disposition des assurés pour leur prestations de rente.

Système de répartition: Principe de financement de l'AVS, les cotisations des assurés servant à financer les rentes en cours.

Troisième cotisant: rendement atteint sur les marchés financiers avec la fortune de prévoyance.

Taux d'intérêt minimum: taux d'intérêt fixé par le Conseil fédéral et revu au moins tous les deux ans, auquel les institutions de prévoyance doivent rémunérer l'avoir de vieillesse de leurs assurés dans le régime obligatoire. Le taux d'intérêt minimum est actuellement de 1%. Aucun taux d'intérêt minimum n'est prescrit dans le régime surobligatoire.

Taux d'intérêt technique: variable comptable qui permet d'actualiser les engagements de prévoyance en fonction des revenus escomptés dans le futur et de les provisionner en vue du financement des prestations de rente.

Taux de conversion enveloppant: taux de conversion uniforme, appliqué sur le régime obligatoire et le régime surobligatoire.

Taux de conversion: pourcentage selon lequel l'avoir de vieillesse épargné est converti en une rente de vieillesse annuelle. Il est fixé par l'art. 14, al. 2, LPP.

Sources: OFAS, UBS

Cette brochure est une publication marketing qui n'est pas soumise aux dispositions légales relatives à l'indépendance de l'analyse financière. Elle a été établie à titre purement informatif et ne constitue en aucun cas une recommandation, une proposition, une offre ou une incitation à produire une offre. Avant de prendre une décision, faites appel à un conseiller professionnel.

Les informations contenues dans la présente publication ont fait l'objet de recherches approfondies. Toutefois, leur exactitude ne saurait être garantie. Les appréciations et opinions présentées peuvent s'écarter de la position officielle d'UBS SA.

Veillez noter qu'UBS se réserve le droit de modifier ses prestations, ses produits et ses prix à tout moment et sans préavis.

Certains produits et services font l'objet de restrictions juridiques et ne peuvent donc être offerts sans limitation au niveau international.

La reproduction totale ou partielle sans autorisation d'UBS est interdite.

© UBS 2019. Le symbole des clés et UBS font partie des marques protégées et non protégées d'UBS. Tous droits réservés.