

Focus Prévoyance

Février
2021

Utiliser les marges de manœuvre dans la conception Qu'est-ce qui distingue une bonne solution de prévoyance? **Une bonne solution de prévoyance – du point de vue de l'employeur** Une décision difficile mais importante **Une bonne solution de prévoyance – du point de vue de l'employé** Des possibilités d'amélioration **L'univers de la prévoyance en 2000 caractères** Le libre passage **News** Informations et actualités **L'écureuil** est surpris ...



Judith Yenigün-Fischer
Rédactrice «Focus Prévoyance»

Une meilleure année pour tout le monde

Vous rappelez-vous les bonnes résolutions que vous aviez faites pour l'année 2020 vraiment spéciale? Lesquelles avez-vous concrétisées (ou pas) et pourquoi? Quels sont vos plans pour 2021?

Les scientifiques des universités de Stockholm et Linköping ont étudié les résolutions pour la nouvelle année de personnes volontaires. Celles qui cherchaient à introduire de nouvelles choses dans la vie quotidienne ont eu le plus de succès. Par contre, celles qui avaient pour but d'éviter quelque chose ont plutôt échoué. Ceux qui reformulent leurs résolutions commençant par «Je vais arrêter/éviter de ...» en «Je vais commencer ...» ont, selon les chercheurs, plus de chance d'atteindre leur objectif.

Selon la psychologue Sonia Lippke, de la Jacobs University à Brême, le vocabulaire n'est pas uniquement important pour les bonnes résolutions à la fin de l'année. Ainsi, il est plus utile, pendant la pandémie, d'encourager les gens à se comporter de manière raisonnable plutôt que d'interdire les comportements indésirables, par exemple: «Je garde une distance physique, reste plus souvent à la maison et appelle chaque jour l'un de mes contacts» peut s'avérer être plus efficace et attrayant que le message «J'évite les contacts sociaux». Tant durant la pandémie que pour les résolutions pour la nouvelle année et de façon générale dans la vie, il est avantageux de faire preuve d'une certaine flexibilité et créativité.

Selon Sonia Lippke, la pandémie pourrait également être une bonne occasion de formuler des objectifs pour la communauté et non pas uniquement pour soi-même. Une bonne prévoyance vieillisse ne peut être mise en œuvre que collectivement. Choisir une bonne solution de prévoyance est un objectif positif mais difficile. Une auteure et deux auteurs ont réfléchi sur ce qu'est une bonne solution de prévoyance selon eux.

Utiliser les marges de manœuvre dans la conception

Qu'est-ce qui distingue une bonne solution de prévoyance?

La réponse à la question posée est simple: une solution de prévoyance est bonne si les besoins du client sont couverts de façon optimale à un prix équitable et transparent. Mais la réponse devient tout de suite compliquée si nous examinons de plus près les trois éléments de la réponse, à savoir les besoins du client, un prix équitable et transparent et une couverture optimale. Cet article ne peut pas remplacer l'entretien mené avec un spécialiste, mais il fournit quelques pistes de réflexion sur les trois points mentionnés.

Besoins du client

Prestations de risque

À première vue, il paraît clair que l'on souhaite recevoir si possible des bonnes prestations d'invalidité et de survivants. Mais il vaut quand même la peine d'y regarder de plus près. Prenons par exemple un homme de 55 ans (marié, trois enfants), propriétaire d'une entreprise de conseil (Sàrl). La Sàrl emploie 15 personnes, pour la plupart jeunes, et dont beaucoup sont à temps partiel. La Sàrl recherche un plan de prévoyance commun pour le propriétaire et les employés. Si un plan de prévoyance avec des prestations de survivants généreuses est choisi, on est alors en présence d'une redistribution du bas vers le haut. Cela signifie que les employés, dont la plupart sont célibataires et sans enfants, paient pour une couverture qui profite uniquement à leur chef.

Prestations de vieillesse

Un taux de conversion élevé est considéré comme un critère important dans le choix d'un prestataire. Mais on oublie volontiers le prix que coûte un taux de conversion élevé: les assurés actifs ont tendance à bénéficier d'une rémunération plus faible, car le revenu des placements sert principalement à financer les prestations de retraite (actuarielles) excessives. Reprenons l'exemple mentionné plus haut: en raison de son

âge, le propriétaire profiterait d'un plan de prévoyance avec le taux de conversion le plus haut possible alors que pour les employés, une rémunération plus élevée (et un taux de conversion bas) serait intéressante.

Salaire assuré

La détermination du salaire assuré constitue une décision centrale: uniquement celui qui est conforme à la LPP (seuil d'accès 21 510 francs, déduction de coordination 25 095 francs, maximum 86 040 francs)? Les salaires plus bas (seuil d'accès plus bas) et les salaires plus élevés (pas de plafond limite) doivent-ils être également assurés? Faut-il abaisser la déduction de coordination, ce qui profiterait en particulier aux emplois à temps partiel? Dans l'exemple plus haut, il serait certainement avantageux pour les employés de choisir une déduction de coordination plus basse (par exemple en pourcentage du taux d'occupation [12 547.50 francs pour un taux d'occupation de 50 %]).

Liberté de décision

Ce mot-clé comporte deux aspects: la possibilité, en tant qu'entreprise affiliée, de pouvoir prendre soi-même des décisions importantes au sein de l'institution collective choisie



Kaspar Hohler
Rédacteur en chef «Focus Prévoyance»

(stratégie de placement, rémunération, étapes d'assainissement), ainsi que la possibilité pour chaque assuré de prendre ses propres décisions (cotisations d'épargne, cotisations pour la retraite anticipée, modèles de rentes/risque). Le premier point dépend de la volonté et de la compétence, dans l'entreprise, à vouloir traiter en profondeur les questions se rappor-

Un prix équitable et transparent

Combien la solution doit-elle coûter?

La liste des souhaits peut être aussi longue que je le souhaite, si je ne suis prêt à payer que le minimum, elle ne sert pratiquement à rien. Parmi les points ci-dessus, le salaire assuré est un facteur de coûts d'importance centrale: plus les éléments de salaire assurés sont importants, plus les déductions salariales correspondantes pour l'employé et les contributions de l'employeur (soit les charges salariales accessoires) sont élevées. Cela constitue un point de friction dans la pratique: de nombreux employeurs ne peuvent ou ne veulent pas opter pour une solution de prévoyance coûteuse.

Mais il existe aussi quelques possibilités qui ne coûtent (presque) rien: ainsi, des prestations de risque légèrement meilleures que celles selon la LPP peuvent être obtenues à des taux très favorables, et certaines options au niveau des rentes n'entraînent pas de coûts supplémentaires. Si l'employeur

Couverture idéale

La couverture idéale découle des besoins de l'entreprise, de l'argent qui va être dépensé pour la solution et de la capacité de risque de l'employeur. Comme souvent dans la vie, la solution parfaite (et finançable) n'existe pas. Différentes possibilités existent, qui diffèrent toutes, dans une certaine mesure, des souhaits exprimés. Pour finir cet article, voici deux dernières réflexions sur les fournisseurs qui soumettent des offres concrètes.

Qui offre – problématique client

Il existe certes un marché des solutions de prévoyance sur lequel plus de 100 prestataires sont actifs. Mais seules les PME qui présentent un profil attrayant profitent de ce marché. Elles sont solvables, ont des employés assez jeunes et peu de retraités, et elles sont intéressées par les prestations subrogatoires (nous avons fait un rapport sur ce sujet dans Focus Prévoyance 3/20). Les solutions d'assurance complètes en particulier, pour lesquelles le risque de placement est également transféré au prestataire, ne sont plus disponibles sur le marché que de façon limitée.

Pour les PME qui n'entrent pas dans le schéma, le choix sera relativement petit ou, dans les cas extrêmes, il se limitera à l'institution supplétive qui, selon la loi, doit assurer toutes les entreprises – à des conditions proportionnellement modestes.

tant au 2^e pilier. Si la volonté ou la compétence font défaut, alors il serait bon d'éviter une solution plutôt «autonome». Le deuxième point dépend d'une part de l'intérêt des employés par rapport à leur prévoyance et, d'autre part, du montant que l'employeur est prêt à payer, en particulier dans le cas des cotisations d'épargne, ce qui nous amène au point suivant.

supporte plus de 50 % des coûts totaux (p. ex. 60 %), des options en matière de cotisations d'épargne peuvent être offertes sans supplément de coûts.

Quelle prestation puis-je obtenir pour cela?

Aujourd'hui, sur le marché de la prévoyance, on peut obtenir (presque) le même paquet de prestations de différents prestataires dans la mesure où l'on est intéressant en tant que client (voir à ce sujet le dernier sous-chapitre). Comparer les offres concrètes est toutefois difficile et exige une certaine expertise. Un exemple: des coûts administratifs bas sont certainement un point positif. Mais il se peut qu'un forfait soit facturé aux assurés, par exemple 200 francs par an, mais qu'une partie des revenus de la fortune soit également utilisée pour couvrir les frais correspondants – ce qui peut se faire au détriment de la rémunération et de la stabilité (taux de couverture) de l'institution de prévoyance.

Qui offre – problématique prestataire

Il faut également regarder de près les prestataires et leurs offres. Une analyse détaillée comprend différents aspects. En voici trois ici:

Le taux de couverture déclaré est d'une pertinence limitée – selon la base technique (taux d'intérêt technique, tables de mortalité utilisées), une valeur de 106 % peut être plus solide qu'une valeur de 111 %. Pour ce qui est des rendements, il est intéressant de se pencher sur une période plus longue ainsi que sur la stratégie de placement: les rendements attrayants sont-ils constants dans le temps et ne sont-ils pas accompagnés de risques que l'entreprise n'est pas prête à supporter (scénario de restructuration)? Par ailleurs, la structure du prestataire n'est souvent pas assez analysée de manière critique: existe-t-il au sein de l'institution collective des conflits d'intérêts (par exemple, l'administration ou les placements de fortune sont-ils effectués par le biais de sociétés orientées sur les bénéfices et contrôlées par des personnes clés de l'institution collective)? Les offres particulièrement attrayantes doivent être examinées avec soin. Peut-être qu'un prestataire douteux veut se développer par tous les moyens et acquiert pour cela des clients à des prix de dumping auxquels il ne peut pas offrir les prestations promises sur le long terme.

Critères sélectionnés pour le choix du plan de prévoyance et du prestataire de prévoyance

- Détermination de la structure d'âge et des salaires au sein de l'entreprise
- Prestations de vieillesse et de risque
- Salaire assuré
- Possibilités de décision (concernant l'adhésion et pour les assurés)
- Coûts (cotisations, primes de risque ainsi que coûts administratifs et de gestion de fortune)
- Performance du prestataire (taux de couverture/bases techniques, rendement)
- Rapport entre les actifs et les passifs au sein de la caisse de pension
- Structure du prestataire (tenir compte des conflits d'intérêts)



Une bonne solution de prévoyance – du point de vue de l'employeur

Une décision difficile mais importante

De par la loi, les entreprises sont tenues de conclure une solution de prévoyance professionnelle pour leurs collaborateurs et collaboratrices (art. 11 LPP). Les employeurs sont régulièrement confrontés à des défis quant à la forme concrète que pourrait prendre cette solution en matière de prévoyance, car des intérêts contradictoires doivent être évalués.

D'une part, les employeurs ont un intérêt fondamental à obtenir les conditions financières les plus favorables possibles, c'est-à-dire que les coûts de l'emploi et donc aussi d'une solution de prévoyance devraient idéalement être faibles. D'autre part, les employeurs recherchent aussi des employés qualifiés et satisfaits, pour lesquels de bonnes conditions de travail ainsi qu'une bonne prévoyance vieillesse sont essentielles, ce qui entraîne généralement une augmentation des coûts.

Plus que le minimum

D'un point de vue financier, une solution minimale semble être la meilleure option pour les employeurs au premier abord. Cela signifie que la conception de la solution de prévoyance s'oriente sur les dispositions minimales de la LPP. Cependant, selon une étude de la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP), la part moyenne de l'avoire de vieillesse obligatoire dans le total du capital de prévoyance des assurés actifs n'était que de 41 % à la fin de 2019. Cela signifie qu'environ 6 francs sur 10 qui sont épargnés dans le cadre du 2^e pilier vont au-delà des solutions minimales prévues par la loi. Dans le même temps, la statistique des caisses de pension 2018 de l'Office fédéral de la statistique (OFS) montre que les employeurs versent environ 59 % des cotisations réglementaires, soit bien plus que la part de 50 % fixée par le législateur. Globalement, il est clair que la plupart des employeurs suisses peuvent se permettre une solution de prévoyance beaucoup plus complète et donc plus coûteuse qu'ils ne le devraient en réalité.

Employeurs attractants

Cette attitude s'explique non seulement par une compréhension plus large du devoir de diligence, mais aussi par l'attrait en tant qu'employeur mentionné plus haut. Ceux qui veulent se démarquer positivement de

la concurrence – surtout compte tenu de la pénurie omniprésente de main-d'œuvre qualifiée dans certains secteurs – ne peuvent pas marquer des points uniquement grâce à un salaire plus élevé, à un lieu de travail attrayant ou à des avantages sociaux. Une protection sociale complète joue ici un rôle crucial. De ce point de vue, les plans de prévoyance surobligatoires sont également l'expression d'une concurrence entre entreprises pour l'obtention de cadres et de main-d'œuvre qualifiés. Les leviers décisifs à cet effet ont déjà été évoqués:

- Des plans de prévoyance qui prévoient des cotisations d'épargne plus élevées ou qui assurent une plus grande part du salaire que ce qui est exigé par la loi renforcent l'avoire de vieillesse et donc la rente attendue après la retraite. La même chose s'applique aux prestations de risque en cas de décès ou d'incapacité de gain.
- Des employeurs qui paient une part disproportionnée aux cotisations d'épargne ou de risque permettent à leurs employés de bénéficier d'une meilleure couverture d'assurance sans leur répercuter intégralement les coûts supplémentaires qui en découlent.

Dans les grandes entreprises notamment, il peut également être judicieux de proposer des plans de prévoyance séparés pour différents groupes d'employés. Cela permet d'augmenter l'attractivité pour des groupes cibles spécifiques. Par exemple, on pourrait envisager des plans de prévoyance séparés pour les cadres ou des solutions Bel-Etage ou des plans de prévoyance avec une stratégie de placement au choix (plans 1e).

Charge financière

Toutefois, cette meilleure assurance s'accompagne d'une charge financière plus élevée pour l'employeur, ce qui augmente directement le coût du travail.



Lukas Müller-Brunner

Membre de la direction, responsable du secteur politique sociale et assurances sociales, Union patronale suisse

En plus de cet équilibre déjà difficile à trouver, il existe un autre élément dans le domaine de la prévoyance: dans le cas du 2^e pilier, qui est géré dans le cadre d'un partenariat social, l'employeur supporte généralement le risque. Cela signifie qu'en cas de difficultés financières de la part de la caisse de pension, il peut lui être demandé de passer à la caisse. Par exemple, des contributions d'assainissement en cas de découvert portant sur les obligations en matière de prévoyance sont possibles. Ici aussi, un employeur est bien avisé de prendre une décision consciente pour ou contre une solution particulière – par exemple, le risque de cotisations d'assainissement peut être évité en adhérant à une assurance complète, bien qu'au prix d'une moindre autonomie.

Pour les employeurs, le choix d'une caisse de pension et de la conception de la solution de prévoyance est donc une décision à la fois difficile et importante. Il faut évaluer la responsabilité sociale et sociétale par rapport à ses propres coûts et risques. Un processus approfondi et un conseil qualifié sont d'autant plus importants.

Une bonne solution de prévoyance – du point de vue de l'employé

Des possibilités d'amélioration

Dans le 2^e pilier, les relations entre partenaires sociaux donnent le ton dans le domaine surobligatoire. Le conseil de fondation et la commission de prévoyance peuvent donner des impulsions favorables aux employés.



Eliane Albisser, directrice de PK-Netz

On oublie parfois que le régime LPP obligatoire n'a été introduit qu'en 1985. Comme on le sait, il s'agit d'une loi-cadre qui ne fixe que des dispositions minimales. Les jeunes actifs ne peuvent certainement plus imaginer que, dans les années 1960 et 1970, c'était monnaie courante que les employeurs de seulement quelques branches proposent la prévoyance dans le 2^e pilier. De nos jours, les employeurs offrent une prévoyance professionnelle conforme aux exigences de la loi fédérale, mais les différences entre les solutions de prévoyance n'ont pas diminué. La grande marge de manœuvre au niveau de la conception dans le domaine surobligatoire de la prévoyance en est la raison. Selon la branche et la puissance des associations professionnelles et des syndicats, il existe parfois des solutions pratiques. Dans le même temps, environ un tiers des assurés en Suisse ne sont assurés que de façon précaire au minimum LPP ou dans une caisse de pension proche de la LPP. Il est grand temps que les responsables du personnel, directeurs, membres du conseil de fondation ou membres de la commission de prévoyance réfléchissent aux améliorations possibles concernant leur propre solution de prévoyance. Une chose est sûre: il existe certainement des possibilités d'amélioration.

Habilité dans la négociation de compromis

La LPP fixe simplement le cadre dans lequel le salaire doit être assuré, dans une fourchette comprise entre 21 510 francs (seuil d'accès) et 86 040 francs (plafond limite du salaire annuel). Dans le 2^e pilier, les relations entre partenaires sociaux donnent le ton dans le domaine surobligatoire. Le conseil de fondation et la commission de prévoyance peuvent donner ici

des impulsions favorables aux employés. Une habileté dans la négociation de compromis est cruciale. L'objectif doit être que les représentants des employeurs tirent à la même corde et comprennent que l'attractivité de l'employeur augmente lorsqu'une bonne solution de prévoyance est proposée. C'est pourquoi il est important que les associations professionnelles et les syndicats collaborent étroitement avec leurs représentants des employés, ce qui signifie renforcer les formations continues ainsi que planifier les réglementations de succession suffisamment tôt et de manière réfléchie.¹

Prudence dans la collaboration avec les courtiers

Les institutions collectives et communes ont un autre modèle d'affaires en tant qu'institutions de prévoyance propres à l'entreprise. Les institutions de prévoyance propres à l'entreprise peuvent se concentrer sur l'atteinte d'un objectif de prestation et essaient de le réaliser à moindres coûts. De telles caisses de pension sont plus transparentes et beaucoup plus proches des assurés. Les institutions collectives par contre sont organisées différemment. La formation de différentes œuvres de prévoyance pour chaque employeur, avec différentes prestations, des règlements propres, peut-être même une stratégie de placement propre, peut entraîner des dépenses supplémentaires et une fragmentation. Les institutions collectives paient régulièrement des commissions élevées aux courtiers même si, selon l'art. 11 LPP, les employeurs sont en fait responsables de la solution de prévoyance professionnelle. Des coûts administratifs augmentent, beaucoup d'argent est perdu, au détriment des assurés. Donc si des courtiers sont impliqués, il faut s'assurer qu'ils facturent sur la base des efforts consentis et qu'ils sont payés par l'employeur.²

Une institution de prévoyance proche des assurés, qui est gérée dans la maîtrise des coûts, qui tire le meilleur de ses placements, qui est paramétrée correctement et qui poursuit un objectif de performance raisonnable est la meilleure solution de prévoyance pour les assurés. Cet objectif n'est atteint qu'avec un conseil de fondation qui ne perd jamais de vue ces aspects.

¹ Voir aussi l'interview «Négocier avec courage».

² Pour en savoir plus sur ce thème, voir l'interview «Versicherte sind die Verlierer!» dans la «Prévoyance Professionnelle Suisse» 07/20.

COURRIER DES LECTEURS

Couverture des lacunes de prévoyance avec la méthode FIRE

Dans le dernier numéro de «Focus Prévoyance», une affirmation de la rubrique «écreuil» a attiré mon attention de façon négative. On désigne par le terme de «perplexe, déconcertant» le fait que les jeunes font des économies selon la méthode FIRE.

Il est bien connu que les lacunes au niveau des rentes vont encore augmenter à l'avenir et qu'il incombe en particulier aux jeunes de s'occuper activement de leur propre prévoyance vieillesse au moyen du pilier 3a (solutions titres) et, en complément, avec l'épargne des fonds de placement privés. Le mouvement FIRE (Financial Independence, Retire Early) vient des Etats-Unis. Quelques jeunes ont commencé là-bas, en 2010, à augmenter leur propre taux d'épargne, à réduire leurs dépenses et à investir la différence dans des actions.

L'idée était tout simplement de prendre ses propres responsabilités concernant son propre avenir financier en se fixant des objectifs plus élevés et de ne pas dépendre, à juste titre, à la prévoyance vieillesse inertes de l'Etat et des entreprises. Le fait de pouvoir toucher une rente déjà à 40 ans, de pouvoir aller en retraite anticipée à 55 ans ou tout simplement de ne pas vivre dans la pauvreté en étant vieux dépend des objectifs personnels. Certains représentants de ce mouvement ont déjà prouvé que cela est possible aussi à l'âge de 40 ans.

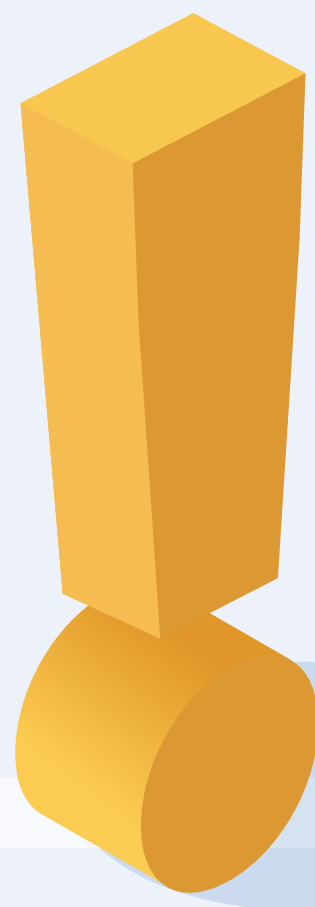
Philipp Stadelmann

Quelque chose vous a particulièrement réjoui ou énervé?

Avez-vous des suggestions à faire ou des idées de thème à proposer?

Vous pouvez nous écrire
redaktion@vps.epas.ch

Nous nous réjouissons de tout retour d'information de votre part.



L'univers de la prévoyance en 2000 caractères

Le libre passage

A qui appartient l'argent que nous économisons pour notre retraite? Il paraît logique que ce soit à nous, les assurés. La caisse de pension ne fait que gérer ce capital d'épargne et l'investit de manière rentable. Ceci grâce au libre passage. Mais il n'en a pas toujours été ainsi. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur le libre passage (LFLP) en 1995, la caisse de pension n'était pas obligée de donner à un employé qui partait tout son capital de vieillesse. Une personne qui changeait d'emploi après des années risquait de laisser derrière elle le 2^e pilier. Cela était utilisé par les employeurs comme moyen pour retenir leurs employés.

Des millions des comptes

Le libre passage a mis fin à cette situation. Le principe oblige l'institution de prévoyance à rendre son capital économisé à une personne qui change d'emploi. En règle générale, la prestation de libre passage ou la prestation de sortie est versée à la caisse de pension du nouvel employeur. Si la personne n'a pas de nouvel emploi, la caisse

de pension verse le capital sur un compte de libre passage. Rien qu'en 2019, l'institution supplétive LPP a géré plus de 1.2 million de ces comptes, avec un capital de prévoyance de 12.3 milliards. Le libre passage s'accompagne d'une bureaucratie considérable mais ça, c'est une autre histoire.

Capital docile

La LFLP est une loi relativement sobre qui est entrée en vigueur dix ans après la LPP. L'article 17 souvent cité précise comment l'institution de prévoyance doit calculer la prestation de libre passage. Elle doit le faire de trois façons – et la personne qui part a droit au montant le plus élevé des trois prestations de sortie calculées. Le principe du libre passage est à la fois simple et mignonne: le capital économisé suit la personne qui travaille pendant toute la durée de son activité lucrative. On peut donc se représenter un petit chien fidèle qui porte le bâton doré de la prévoyance.

Actualités



LPP 2020

L'espérance de vie augmente plus lentement

Les bases techniques LPP 2020 pour le calcul des prestations et des engagements des caisses de pensions viennent d'être publiées. En l'espace de cinq ans, l'espérance de vie constatée des hommes âgés de 65 ans s'est allongée d'environ 0.7 an pour atteindre 20.4 ans. Pour les femmes du même âge, l'espérance de vie s'est allongée d'environ 0.3 an pour atteindre 22.2 ans. L'augmentation observée de l'espérance de vie est toutefois moins soutenue que par le passé. La probabilité de devenir invalide continue à diminuer.

Performance

Une année 2020 positive

Au cours du trimestre sous revue, l'indice Credit Suisse des caisses de pension suisses a gagné 7.3 points, soit 3.9 %. Il a donc progressé de 4.1 % depuis le début de l'année. Au 31 décembre 2020, l'indice se situait à 193.8 points sur la base de 100 points au 1^{er} janvier 2000. L'année s'est ainsi terminée sur un gain substantiel.

Les caisses de pensions de l'échantillon UBS ont obtenu en décembre un rendement moyen de 1.4 % après déduction des frais. Pour l'année 2020, le rendement est de 3.8 %.

Monde du travail en 2030

Trois scénarios pour l'avenir du travail

UBS a demandé à trois auteurs de décrire leur vision du monde du travail en 2030. David Dorn, professeur en globalisation et marchés du travail à l'Université de Zurich, Adrian Wüthrich, président de Travail.Suisse ainsi que Markus Iofcea, fondateur et dirigeant du think tank UBS Y, ont chacun élaboré un scénario. Ces scénarios seront débattus afin de créer une base pour la réforme de la LPP.

institutions de prévoyance 1e

Entité juridique distincte

La Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP) a publié les communiqués C-03/2020 sur le thème des institutions de prévoyance 1e. Selon la CHS PP, les solutions de prévoyance 1e doivent être gérées dans une entité juridique distincte qui assure exclusivement la partie de salaire supérieure à une fois et demie le montant-limite supérieur. Elles ne bénéficient pas des garanties prévues aux art. 15 et 17 LFLP et ne peuvent pas être gérées dans la même entité juridique que les solutions de prévoyance qui offrent ces garanties.

Réforme LPP

Conséquences sur l'emploi, les coûts du travail et la redistribution

Les conséquences de la réforme de la prévoyance professionnelle (LPP 21) ont été analysées à l'aide d'un modèle de microsimulation. Selon l'étude, la hausse des charges salariales devrait légèrement peser sur la demande de travail et se traduire par la perte d'environ 3300 postes équivalents plein temps. L'effet de redistribution principal de la réforme est dominé par le supplément de rente et son financement via une cotisation de 0.5 % du salaire AVS, indique l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS).

Pilier 3a

Moins de versements

Lors d'une enquête représentative menée fin novembre 2020 par le comparateur sur Internet Comparis, 53 % des personnes interrogées ont indiqué adhérer à une solution de prévoyance 3a. Parmi elles, près d'une sur cinq (21 %) a réduit ses versements dans le pilier 3a l'an dernier ou y a même totalement renoncé. «Ces chiffres reflètent notamment les pertes de salaire engendrées par le chômage partiel et les licenciements dus au coronavirus», déclare Leo Hug, expert Prévoyance chez Comparis. 43 % des personnes concernées ont en effet expliqué avoir renoncé à alimenter leur pilier 3a en raison d'une baisse de leurs revenus par rapport à 2019.

Statistique

Le total du bilan a dépassé la barre du billion en 2019

En 2019, le total du bilan des caisses de pensions en Suisse a atteint plus d'un billion de francs. Les réserves de fluctuations de valeur ont augmenté de près de 43 milliards de francs. Les capitaux de prévoyance des assurés actifs et des bénéficiaires de rentes se sont accrus de 68 milliards de francs. Ce sont là quelques-uns des résultats définitifs tirés de la statistique des caisses de pensions 2019 réalisée par l'Office fédéral de la statistique (OFST).

Actualités



Digitalisation

Peu de progrès depuis l'année dernière

Pour la 2^e fois déjà, Péliclès Group a réalisé une étude afin d'évaluer à quel niveau se situent les acteurs de la prévoyance professionnelle suisse dans le domaine de la digitalisation. Douze institutions de prévoyance ont pris part à l'enquête. A 39 %, le taux de digitalisation est légèrement inférieur à l'année dernière (44 %). Cette évolution ne doit toutefois pas être considérée comme un recul. Certaines des caisses de pensions considérées comme présentant un fort taux de digitalisation en 2019 n'ont pas participé à l'étude en 2020. En revanche, d'autres caisses qui n'ont pas encore atteint ce niveau élevé y ont pris part. L'offre sur le site Internet dans différentes catégories a notamment été évaluée.

Les caisses les mieux classées sont celles qui proposent des formulaires interactifs, des simulations ou des chatbots, et qui acceptent également la signature électronique.

Taux d'intérêt technique

FAQ sur la mise en œuvre de la DTA 4

Dans une FAQ mise à disposition par la Commission de haute surveillance de la prévoyance professionnelle (CHS PP), des experts répondent aux principales questions posées sur la mise en œuvre concrète de la DTA 4.



FAQ

Chiffres repères

Nouvel aperçu

Le tableau des chiffres repères est disponible en téléchargement sur la site Internet de vps.epas. Il englobe toutes les valeurs actuelles relatives à la prévoyance professionnelle.



Téléchargement

L'écureuil est surpris ...

... que l'année 2021 soit l'année du buffle et pas celle de l'écureuil. Dans les signes du zodiaque chinois, le buffle est considéré comme travailleur et consciencieux. 2021 devrait être une année durant laquelle le travail et les efforts seront récompensés. On n'a rien sans rien. L'écureuil l'a toujours su; il ne cache pas autant de noisettes juste pour s'amuser.



L'écureuil est aimé ...

... notamment aussi par les entreprises financières car justement: c'est un collectionneur assidu, qui fait ses provisions avec clairvoyance et sait aussi casser des noisettes dures. Du reste, en tant qu'animal grimpant agile qui peut presque voler, on ne lui compte presque que des qualités: drôle, mignon, audacieux, mais en équilibre, ambitieux et élégant. Mais n'a-t-il pas aussi des défauts que l'on aurait oubliés? C'est bien qu'il ait oublié une cachette de noisettes de temps en temps. C'est vrai, comme il l'a constaté de manière autocritique.

L'écureuil ne fait pas de publicité ...

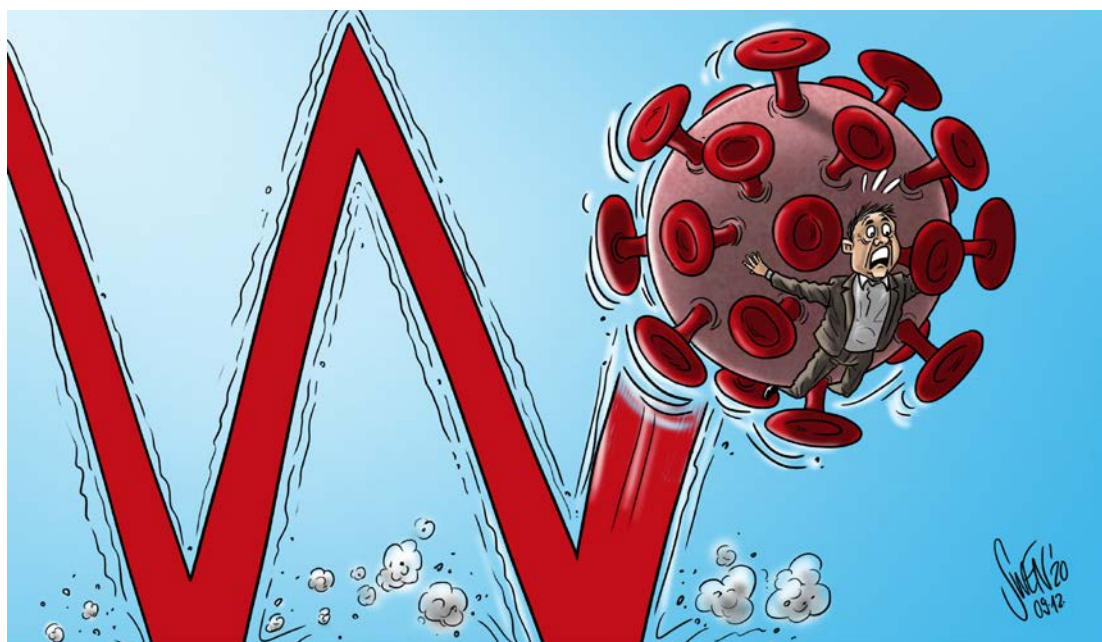
... mais il a rougi quand il a entendu un journaliste allemand crier dans les bois sur Twitter: «on aimerait bien avoir plus souvent affaire aux écureuils sur le plan professionnel.»

L'écureuil est soulagé ...

... il n'a pas à faire face à une panne de courant annoncée qui amène l'habitant de la maison à éteindre frénétiquement son ordinateur, à couper toutes les lumières et à tout débrancher. Cette personne se prépare pour deux longues heures sans courant et cela à l'ère du télétravail. Mais c'est un flop. Le courant continue à circuler. L'écureuil est content que toutes ses noisettes soient bien à l'abri dans la neige, laquelle est plus efficace qu'un congélateur qui s'éteindrait en cas de panne d'électricité.

Actualités

Caricature du mois



Placements de capitaux

Les investisseurs institutionnels sont modérément confiants

L'indépendance des banques centrales et leur capacité à influencer les marchés financiers devraient diminuer: telle est la conviction de plus de 80 % des participants à une étude réalisée conjointement par Amundi et Create Research auprès de 158 caisses de pensions dans 17 pays. Neuf caisses sur dix estiment que les rendements sur les marchés financiers seront moins élevés au cours de la prochaine décennie que pendant les dix dernières années. Le sondage a été mené de septembre à novembre 2020, c'est-à-dire à une période où les marchés avaient déjà surmonté le premier choc lié au coronavirus. Les investisseurs sont néanmoins sceptiques au sujet de la reprise des marchés financiers: près de 50 % accordent la plus grande probabilité à une reprise en W, un bon tiers anticipe une évolution de l'économie en accordéon. Seul 1 % des caisses de pensions croit à une reprise rapide en V.

 étude

Prix à la consommation

Renchérissement annuel moyen de -0.7 %

L'indice des prix à la consommation (IPC) a diminué de 0.1 % en décembre 2020 par rapport au mois précédent, pour s'établir à 100.9 points (décembre 2015 = 100). Par rapport au mois correspondant de l'année précédente, le renchérissement s'est chiffré à -0.8 %. Le renchérissement annuel moyen a atteint -0.7 % en 2020. Ces chiffres ont été établis par l'Office fédéral de la statistique (OFS).

Performance

Rendement annuel supérieur à 3 %

Au 4^e trimestre, les bilans des fonds de pension des entreprises suisses ont enregistré une progression supérieure aux attentes. Malgré la tendance à la baisse des rendements obligataires, l'année s'est terminée sur une performance annuelle de plus de 3 % pour les capitaux de prévoyance. Dans l'ensemble, ce résultat a permis aux bilans de clôturer l'année à des niveaux proches de ceux de l'année dernière. L'indice illustratif du degré de couverture (c.-à-d. le rapport entre actifs et engagements de prévoyance) a augmenté de 4.6 %, selon le Pension Index de Willis Towers Watson qui est passé de 100.1 % au 30 septembre à 104.7 % au 31 décembre 2020. L'indice des caisses de pensions se base sur la norme comptable internationale 19 (IAS 19).



Aperçu des thèmes

Le numéro de mars traite du thème de la «réforme de la LPP».



vps.epas



Dictionnaire de la prévoyance professionnelle

Toute la terminologie de la prévoyance professionnelle et des domaines apparentés y a été recueillie et traduite.

Et pour la première fois, ce travail de compilation a été effectué en quatre langues: français, allemand, italien et anglais.



Plus de 1000 termes techniques en 4 langues · livre incl. CD
allemand / français / italien / anglais
2014 · 180 pages · Fr. 69.- (hors frais d'envoi, TVA incluse)

Pour de plus amples informations et pour commander: abo@vps.epas.ch, vps.epas.ch