

Journées de la prévoyance 2021

Quelle politique de rémunération

L'édition 2021 des Journées de la prévoyance organisées par Pittet et pwc a réuni de nombreux participants à Montreux. L'occasion d'aborder un thème sensible au sein des conseils de fondation: la politique de rémunération.

Le taux d'intérêt crédité chaque année sur l'avoir de vieillesse des assurés actifs est une des décisions clés du Conseil de fondation puisque le rendement cumulé des capitaux constitués tout au long de la carrière influence le niveau de la rente du 2^e pilier. La politique interne adoptée pour la détermination du taux d'intérêt crédité est différente dans chaque institution de prévoyance. Bernard Romanens – Expert en assurance de pensions, Directeur chez Pittet – et Luc Abbe-Decarroux – Vice-Président de la CIEPP, membre de la commission LPP – ont présenté lors d'un atelier «Actuariat» les éléments à prendre en compte pour fixer la politique de rémunération.

Le taux d'intérêt à long terme est en lien avec l'objectif de prestation, a rappelé Luc Abbe-Decarroux. Et d'illustrer qu'une petite différence de taux d'intérêt sur des années améliore nettement la rente à l'âge terme.

Selon la règle d'or énoncée lors de la création de la LPP, l'intérêt crédité doit être en moyenne identique à l'augmentation des salaires. S'il n'y a aucun différentiel entre le taux d'intérêt crédité et le taux moyen d'augmentation des salaires, l'objectif de rente LPP à 65 ans – avec un taux de conversion de 6.8% – correspond à 34% du salaire coordonné. Les rentes de vieillesse combinées de l'AVS et du 2^e pilier couvrent alors environ 60% du dernier salaire brut.

Avec un différentiel positif de 1% entre la progression des salaires et l'intérêt crédité sur l'avoir de vieillesse des assurés actifs tout au long de leur vie professionnelle, l'objectif de rente passe à 40% du salaire coordonné, soit 6% de plus que le minimum LPP. Avec 2% d'intérêt en plus, la rente projetée atteint

47.5% du salaire coordonné, soit un bonus de 13.5%. Même en cas de baisse du taux de conversion à 6% – comme le prévoit la réforme en discussion de la LPP – un différentiel d'intérêt de 1% améliorerait encore la rente projetée de 5.3% et un différentiel de 2% la gonflerait de 11.9%.

Si le Conseil de fondation doit garder en tête l'intérêt bien compris de ses assurés, il doit également garantir l'équilibre financier de l'IP et préserver l'égalité de traitement entre les assurés.

Indicateurs clés

Pour prendre leur décision, les membres du conseil ont à disposition quelques indicateurs clés qu'a énuméré Bernard Romanens: le degré de couverture, le fait que la réserve de fluctuation de valeur soit entièrement constituée ou pas, la performance réalisée, la proportion des engagements envers les rentiers, l'augmentation de l'inflation et l'évolution des salaires; mais aussi la part enveloppante des capitaux accumulés, le taux d'intérêt technique appliqué aux rentiers, le besoin de performance pour maintenir le degré de couverture et, surtout, le montant des cashflows. L'avis de l'expert est bien sûr crucial, ainsi que la situation de l'entreprise dans le cas d'une caisse de pension autonome.

La CIEPP y ajoute l'observation de la performance fondamentale de son portefeuille et s'informe régulièrement des bonnes pratiques d'autres institutions de prévoyance.

Modèle de rémunération à long terme

Dans l'idéal, chaque IP pourrait disposer d'un modèle de rémunération à long terme.

Pour ces experts, un tel modèle devrait fixer un intérêt crédité de base correspondant au besoin de rémunération nécessaire pour atteindre l'objectif de prestation visé, en considérant l'évolution des salaires et de l'inflation.

Au-delà, le supplément d'intérêt versé serait fonction du niveau de la réserve pour fluctuation de valeurs et du surplus de performance constaté. Ce surplus de performance étant la différence entre la performance nette réalisée et le besoin de performance qui est fonction du taux minimum LPP, mais aussi de la structure des engagements, des cashflows, du taux technique et du coût lié au taux de conversion.

Il serait également possible de constituer une «provision pour financement futur», dans laquelle une part du surplus de performance serait versé les bonnes années pour garantir à l'avenir la rémunération cible. De quoi assurer un «lissage» des rémunérations sur plusieurs années, gage d'équité entre assurés. |

Geneviève Brunet

Correspondante en Suisse romande

Le travail change

Quelle prévoyance pour les travailleurs de demain?

Temps partiel, travail sur appel, activité multi-employeur, statut de consultant pour l'ancienne entreprise, travail via des plateformes: autant de formes particulières d'emploi qui se développent en Suisse. Comment adapter la prévoyance professionnelle? Un thème traité lors des journées Pittet de la prévoyance.

EN BREF

Lorsque les employeurs acceptent de se montrer généreux, la LPP offre déjà une certaine souplesse pour garantir une meilleure prévoyance professionnelle aux salariés hors normes.

Les assurances sociales ont été conçues pour un salarié à temps complet tout au long de sa vie active. L'assurance-accidents couvre même les apprentis et stagiaires sur la base d'un salaire fictif. Les indépendants ont, eux, le choix d'adhérer ou pas à une caisse de pension et peuvent prendre une assurance perte de gain.

Reste que si le modèle du salariat à plein temps concerne encore la majorité des travailleurs de ce pays, de nombreuses formes particulières d'emploi se développent: temps partiel (59% des femmes et 18% des hommes), travail sur appel (5% de la population active), salariés multi-employeur tels que les journalistes pigistes (8%), faux indépendants travaillant pour l'ancien employeur ou encore travailleurs passant par des plateformes comme Uber, Smood ou Batmaid. Autant de situations qui peuvent entraîner des lacunes de prévoyance professionnelle, particulièrement dommageables en cas d'invalidité et augurant de très faibles rentes de vieillesse.

Membre du Comité de direction de Kessler, Bernard Perritaz a présenté les solutions actuellement ouvertes dans le 2^e pilier et les formes que pourrait prendre la prévoyance des travailleurs de demain.

Emblématique des nouvelles formes de travail, Uber a fait l'objet dans le monde entier d'interrogations sur le statut de ses travailleurs: indépendants, quasi salariés car en lien de subordina-

tion? A Genève, le conseiller d'Etat Mauro Poggia a considéré que les chauffeurs étaient en lien de subordination et devaient donc être considérés comme des travailleurs détachés en Suisse puisque le siège européen de l'entreprise se trouve aux Pays-Bas. Un recours est pendant devant la justice.

En cas d'accident, les chauffeurs sont théoriquement couverts par une police de «Protection des chauffeurs partenaires et des chauffeurs de flotte partenaires Uber Suisse» ayant été conclue selon le droit anglais auprès d'AXA XL, XL Insurance Company SE, succursale française. La procédure pourrait ainsi être un brin compliquée pour un chauffeur demandant à être indemnisé après un accident en Suisse.

Possibilités offertes par la LPP

Les lacunes de prévoyance des salariés à temps partiel, liées au seuil d'accès et à l'application de la déduction de coordination, sont bien connues: à salaire de référence égal, une personne travaillant à mi-temps, par exemple, percevra une rente de 2^e pilier bien plus faible que la moitié de la rente qu'elle aurait obtenue à l'issue d'une carrière entièrement menée à plein temps.

Les parcours professionnels hachés – avec des périodes d'interruption de carrière, de travail à temps très réduit, de travail indépendant sans caisse de pension – peuvent aussi amputer lourdement les futures rentes de vieillesse, voire



Geneviève Brunet

Correspondante en Suisse romande

ne permettre de percevoir que la seule rente AI en cas d'invalidité.

Le projet LPP 21, tel qu'approuvé à ce stade au Parlement, devrait y remédier en partie puisqu'il prévoit à la fois une réduction de moitié de la déduction de coordination et un abaissement sensible du seuil d'accès.

En attendant cette amélioration de la prévoyance obligatoire, les caisses de pensions peuvent déjà prévoir dans leurs règlements de mieux couvrir les salariés à temps partiel: soit en supprimant la déduction de coordination dans la définition du salaire assuré, soit en retenant une déduction de coordination calculée au prorata du taux d'occupation.

Les institutions de prévoyance ont également la possibilité d'inscrire dans leur règlement, aux termes de l'art. 33a LPP, le maintien de la prévoyance au niveau du dernier gain assuré pour les assurés de 58 ans et plus dont le salaire diminue de la moitié ou plus.

Le nouvel art. 47a LPP prévoit par ailleurs le maintien dans l'IP à la demande de l'employé si la rupture du contrat de travail a été décidée par l'employeur après les 58 ans de l'employé. On sait moins que l'art. 47 permettait déjà – si le règlement de l'IP le prévoyait – le maintien de la prévoyance pour un assuré cessant d'être assujéti à l'assurance obligatoire. Possibilité qui est également offerte par l'Institution supplétive si la caisse de pension ne la prévoit pas.

Quant aux indépendants, ils peuvent – selon l'art. 44 LPP – se faire assurer auprès de l'institution de prévoyance qui assure leurs salariés ou dont ils relèvent à raison de leur profession. A défaut, ils peuvent rejoindre l'Institution supplétive.

Enfin, l'art. 46 LPP permet à un salarié au service de plusieurs employeurs dont le salaire annuel dépasse 21 540 francs (l'actuel seuil d'accès) de se faire assurer à titre facultatif auprès de l'Insti-

tution supplétive ou de l'institution de prévoyance à laquelle est affilié l'un de ses employeurs, si les dispositions réglementaires de celle-ci le prévoient.

Un article apparemment fort peu utilisé: «242 personnes relèvent de cet art. 46 parmi les assurés de l'Institution supplétive», a indiqué Bernard Perritaz.

Lorsque les employeurs acceptent de se montrer généreux, la LPP offre donc déjà une certaine souplesse pour garantir une meilleure prévoyance professionnelle aux salariés hors normes.

Le 2^e pilier de l'avenir

Ce filet de sécurité ne bénéficie toutefois pas à tous alors que le nombre de travailleurs atypiques devrait croître ces prochaines années avec la digitalisation accrue de nombreuses activités et la flexibilisation du temps de travail. Dans le rapport «Numérisation-Examen d'une flexibilisation dans le droit des assurances sociales (Flexi-Test)» adopté le 27 octobre dernier, le Conseil fédéral considère que le statut des travailleurs offrant leurs services sur des plateformes doit être défini le plus rapidement possible dans l'intérêt même des personnes concernées mais que l'actuel système de sécurité sociale est suffisamment souple pour répondre à leurs besoins.

En spécialiste de la prévoyance professionnelle, habitué de longue date dans son activité de courtier à comparer les règlements de nombreuses IP, Bernard Perritaz a imaginé mieux que les projets de révision de la prévoyance professionnelle actuellement en discussion. Et ce, sans modifier l'objectif constitutionnel de maintien du niveau de vie antérieur avec les rentes cumulées des 1^{er} et 2^e piliers; mais en ayant plus de chances d'atteindre ledit objectif.

La proposition est simple mais terriblement efficace pour couvrir tous les types d'emplois: un 2^e pilier dit «LPP 10%» en référence au taux de cotisation

de 10% qui serait prélevé dès l'âge de 18 ans et tout au long de la carrière sur la totalité du salaire AVS dès le premier franc.

Ce modèle de cotisation constante sur tout le salaire est pratiqué au Liechtenstein avec un taux de cotisation de 8%.

Au-delà du gain de simplification dans la gestion des assurances sociales – puisque tout le monde serait ainsi couvert et pas seulement les assurés ayant la chance d'être affiliés à de bonnes caisses de pensions –, des projections chiffrées montrent que ce modèle garantirait une réelle amélioration des rentes des travailleurs ayant un parcours professionnel chahuté. En leur évitant peut-être ainsi de devoir recourir aux prestations complémentaires en cas d'invalidité ou à l'heure de la retraite.

Pour l'heure, ceux que l'on qualifie volontiers de «nouveaux travailleurs» pourraient être mieux couverts dans le cadre de la LPP actuelle – et plus encore avec le projet LPP 21 –, pour autant que les IP adaptent leur règlements et prennent la peine de largement informer les assurés. Des assurés qui gagneraient à s'intéresser à leur prévoyance professionnelle et à tenter de l'optimiser dans la mesure de leurs possibilités. ■



Rosalie Vendette est associée chez Quinn & Partners Inc. Au cours des 18 dernières années, elle a occupé diverses fonctions dans le domaine de l'investissement durable. Elle a notamment été membre du comité de direction des signataires des Principes for Responsible Investment (PRI) du Québec. Elle est titulaire d'un Master en philosophie de l'Université de Sherbrooke.

Investissement durable

La troisième dimension

Le Canada est l'un des marchés financiers les plus en pointe dans le domaine de l'investissement durable. Cette évolution n'a pas été imposée par la réglementation canadienne. Si l'on regarde de près les facteurs qui la sous-tendent, il s'agit de distinguer entre éthique et morale.

Dans le cadre des Journées de la Prévoyance de cette année, Rosalie Vendette (voir légende photo) a démontré que l'investissement durable était déjà très avancé au Canada, et en particulier dans la province du Québec.

Sur les quelque 3.2 billion de dollars canadiens (env. 2.4 billion de francs) gérés dans les systèmes de prévoyance canadiens, environ 62 % sont investis sur la base de critères de durabilité (le taux est même de 68 % au Québec).

Sous le nom de «Maple 8», les dirigeants des huit principaux poids lourds du secteur des caisses de pensions canadiennes se sont unis pour exercer leur influence en faveur d'un développement durable à l'égard des entreprises et d'autres investisseurs.¹

Quels sont les facteurs de cette évolution?

Au cours de la discussion, Rosalie Vendette souligne qu'au Canada, ce n'est pas la réglementation qui est à l'origine de cette évolution vers l'investissement durable. Dès les années 90, des efforts ont été entrepris dans ce domaine sous l'impulsion de cercles religieux. Les pressions exercées par les diverses parties prenantes (assurés, employeurs et pouvoirs publics) se sont progressivement accentuées, de sorte que les critères ESG sont aujourd'hui devenus la norme pour l'ensemble des investisseurs au Québec comme au Canada. Tous les grands investisseurs font d'ailleurs appel aux compétences de spécialistes en la matière.

Rosalie Vendette met en garde contre l'approche consistant à s'appuyer uniquement sur la réglementation en citant l'exemple des États-Unis et plus précisément de l'Employee Retirement Income

Security Act (ERISA): cette loi américaine définit un certain nombre de lignes directrices pour les fonds de pensions. Des exigences en matière de durabilité y ont été ajoutées sous la présidence Obama, puis supprimées par Donald Trump et sont en train d'être réintroduit par Joe Biden. L'exigence de l'investissement durable ne devrait pas être politisée, selon Rosalie Vendette.

Elle estime en revanche indispensable de clarifier la question du devoir de diligence fiduciaire: au Canada – comme en Suisse – le gouvernement n'a pas déterminé si l'investissement durable faisait partie du devoir de diligence fiduciaire des caisses de pensions.

Morale, éthique – ou analyse objective du risque?

La durabilité est-elle une question de morale? La réponse est «non» pour Rosalie Vendette, qui est également titulaire d'un

¹ Vous trouvez un «joint statement» ici: <https://bit.ly/3GQACp9>

diplôme d'éthique: «Ce n'est pas une question de morale, mais d'éthique.» La différence réside selon elle dans le fait que la morale implique une distinction entre «bon» et «mauvais». Les décisions éthiques reposent sur une réflexion au sujet des valeurs de l'organisation propre et de la question de savoir comment les décisions d'investissement peuvent être prises en accord avec ces valeurs.

Le secteur de l'armement fournit un exemple simple: les investisseurs qui excluent par principe les armes de leur univers de placement les qualifient de «mauvaises». Mais en y regardant de plus près, il est par exemple difficile de contester l'utilité des armes qui équipent la police – ce qui rend les processus décisionnels plus complexes.

Rosalie Vendette souligne néanmoins que la condition de l'investissement durable est qu'il ne doit pas entraîner une détérioration du couple rendement-risque. Elle voit davantage la durabilité comme une troisième dimension qui peut créer une valeur ajoutée sans compromettre ces deux premiers critères.

A l'heure actuelle, elle identifie une transition multidimensionnelle, notam-

ment vers une économie et une société plus respectueuses du climat. «Le capital de prévoyance doit soutenir cette transition», souligne Rosalie Vendette.

Entre déception et satisfaction

En Suisse, deux tendances se dégagent parmi les spécialistes qui s'engagent depuis déjà plusieurs décennies pour l'investissement durable: les uns sont satisfaits de voir que les choses bougent enfin à grande échelle – les autres sont plutôt déçus que ce thème ne soit traité que de manière très superficielle par bon nombre d'investisseurs (et de prestataires).

Rosalie Vendette dit comprendre ces deux sentiments. Pour sa part, elle considère l'évolution actuelle d'un œil optimiste: le «greenwashing» est certes une réalité et le chemin à parcourir est encore long pour de nombreux investisseurs. Mais il faut se montrer compréhensif à l'égard de cette progression à deux vitesses, selon Rosalie Vendette: certains investisseurs, notamment parmi les plus importants, vont de l'avant tandis que les autres suivent «étape par étape». **I**

Kaspar Hohler

«L'exigence de l'investissement durable ne devrait pas être politisée.»