



L'essentiel

NEWSLETTER

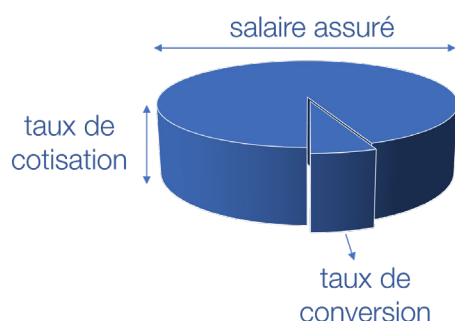
N°28
25 NOVEMBRE 2021

Pour croître, le gâteau de la prévoyance a besoin du levain du rendement.

Les politiques de placement des caisses de pension doivent être flexibles pour s'adapter à l'environnement économique.

Il y a un an de cela, le Conseil fédéral adressait au Parlement son message sur la réforme de la prévoyance professionnelle, version 2021. Depuis, la Commission compétente du Conseil national s'est penchée plusieurs fois sur cet objet complexe (20.089), que le plenum va traiter pour la première fois cette session. La présente contribution entend seulement présenter l'impact sur les rentes LPP des variantes retenues par la majorité de la Commission, par rapport à la situation actuelle.

La réforme de la prévoyance professionnelle est un sujet émotionnel, car il affecte notre qualité de vie à la retraite. En effet, contrairement à la rente AVS qui, après 44 ans de cotisations, ne peut varier que du simple au double, les rentes LPP sont bien plus disparates. Les considérations qui suivent ne concernent que les plans de prévoyance en primauté de cotisations. Dans ces plans, le montant de la rente LPP dépend du salaire assuré, des taux de cotisation et au final du taux de conversion. Si l'on prend une analogie avec un gâteau, les taux de cotisation déterminent sa hauteur, le salaire assuré son diamètre et le taux de conversion la taille de ses tranches. On verra pour finir que le rendement des avoirs de prévoyance est la levure qui permet au gâteau de gonfler.



Taux de cotisation

La loi en vigueur prévoit des cotisations minimales, dont l'employeur doit payer au moins la moitié, qui varient selon l'âge de l'employé : 7% de 25 à 34 ans, 10% de 35 à 44 ans, 15% de 45 à 54 ans et 18% de 55 ans jusqu'à la retraite. Cela représente en 40 ans de cotisations 500% du salaire assuré. En d'autres termes, hors rendement, la hauteur du gâteau peut atteindre 5 salaires assurés. Des rachats sont nécessaires pour pallier les cotisations payées sur des salaires inférieurs à celui qui est assuré.

La majorité de la CSSS-N propose de ne retenir plus que deux taux de cotisation : 9% jusqu'à 45 ans, et 14% au-delà. En outre, elle propose de commencer à cotiser à 20 ans plutôt qu'à 25. Les cotisations totales atteindraient ainsi 505% du salaire assuré (contre 500% actuellement).

On voit ainsi que le projet n'entend pas toucher à la hauteur du gâteau. Le lissage des taux présente deux avantages : le fait de cotiser plus au début permet de profiter davantage des intérêts composés, et le différentiel de cotisations pour l'employeur n'est plus que de 5% au lieu de 11% au maximum entre les générations. Cela devrait réduire les incitations à « remplacer » les travailleurs de plus de 55 ans. A l'extrême, on pourrait imaginer un taux de cotisation unique. Mais dans la mesure où le salaire augmente avec le temps, il reste logique de cotiser davantage sur les salaires les plus élevés.



Déduction de coordination

Le diamètre du gâteau est fixé par le montant du salaire qui est assuré. Certains, qui ont moins de 21 510 francs de salaire annuel, n'ont pas de gâteau du tout. Les autres voient la taille de leur gâteau réduite par la « déduction de coordination », qui s'élève actuellement à 25 095 francs. Dans la prévoyance obligatoire, cela signifie qu'au plus 70% (17/24^{èmes} pour être précis) du salaire effectif est assuré. Le total des cotisations ne s'élève alors qu'à 350% du salaire effectif (500% x 70%).

La majorité de la CSSS-N propose de fixer tant le seuil d'entrée que la déduction de coordination à 12 548 francs (la moitié de l'actuelle). Ainsi, au maximum 85% (41/48^{èmes} pour être précis) du salaire effectif pourrait être assuré. Le total des cotisations s'élèverait alors à 430% (505% x 85%) du salaire effectif. Le gâteau serait ainsi plus large.

Certains aimeraient supprimer entièrement la déduction de coordination. L'entier du salaire annuel serait alors assuré. D'autres voient les inconvénients pratiques à assurer de trop petits salaires : coût et tracas pour l'employeur, mais aussi déduction supplémentaire pour l'employé. La division par deux de la déduction de coordination paraît ainsi un bon compromis, les salaires mensuels de moins de 1045 francs restant ainsi non soumis à la LPP.

Taux de conversion

Le taux de conversion est censé refléter l'espérance de vie d'une personne après la retraite, pour que son avoir de prévoyance couvre sa rente jusqu'à sa mort. En d'autres termes, faire des tranches de bonne taille pour ne pas finir le gâteau trop tôt...

Le taux de conversion actuel de 6.8% permet de verser, hors rendement, une rente pendant 14 ans et 8 mois. Tout le monde est d'accord pour faire passer ce taux à 6%, ce qui correspond à 16 ans et 8 mois de rentes. Les dernières statistiques montrent pourtant que l'espérance de vie d'un homme de 65 ans en Suisse est de 19 ans, et de 22 ans pour une femme. Pour assurer une rente pendant 20 ans, il faudrait un taux de conversion de 5%.

Dans le modèle proposé par la majorité de la CSSS-N, si la taille de la tranche diminue, celle du gâteau a augmenté (cf. ci-dessus). La rente théorique maximale passe ainsi de 23.8% du salaire effectif (350% x 6.8%) à 25.8% (430% x 6%). La diminution du taux de conversion est ainsi compensée par davantage de cotisations. Ceci n'est cependant valable que pour ceux qui cotiseront 45 ans dans le nouveau système. Ceux qui ont déjà cotisé dans le système actuel, et surtout ceux de plus de 55 ans, n'auront pas le temps de faire grandir assez leur gâteau pour compenser la réduction de la taille des tranches. Une compensation supplémentaire s'impose donc.

Cette compensation doit cependant être ciblée. En effet, de nombreuses caisses de pension appliquent déjà un taux de conversion de 6% ou moins. Elles le peuvent, parce qu'elles assurent plus que le minimum légal : des taux de cotisations plus élevés, un âge d'entrée inférieur à 25 ans, une déduction de coordination inférieure à 25 095 francs. De nombreux employés, même avec un salaire inférieur au maximum légal de 86 040 francs, ne seront ainsi pas pénalisés par la réforme.

Le troisième cotisant

Le texte qui précède contient deux fois la mention « hors rendement ». En effet, outre les cotisations de l'employeur et de l'employé, la caisse de pension est censée obtenir un rendement sur ses avoirs. L'importance de ce troisième cotisant est loin d'être négligeable, car à 1% pendant 40 ans, l'avoir de prévoyance (selon le minimum LPP) atteint 588% du salaire assuré au lieu de 500%. Un rendement de 2% porte l'avoir à 699%, un rendement de 3% à 839% et un rendement de 4% à 1018%. Ce rendement de 4%, minimum garanti jusqu'en 2002, permettait ainsi de doubler la rente. A l'inverse, le taux d'intérêt minimum actuel de 1%, s'il durait 40 ans, ne permettrait même pas de majorer de 20% la rente. Le rendement est aussi essentiel pour permettre un taux de conversion plus élevé qu'une simple inversion de l'espérance de vie.

Comment maximiser le rendement tout en limitant les risques ? Dans l'environnement actuel de taux d'intérêts négatifs, les caisses de pension ne peuvent plus assurer leur rendement au moyen d'instruments financiers à intérêt fixe (obligations notamment). Elles doivent donc investir leurs avoirs dans d'autres actifs. Mais elles se heurtent à des limites d'investissement, notamment par catégories, qui ne correspondent plus à la situation économique actuelle. Ces limites doivent être assouplies, à l'image de ce que certains pays scandinaves pratiquent avec succès. Dans ce contexte, la récente décision du Conseil fédéral de créer une nouvelle catégorie à partir de 2022 pour la dette et le capital privé (à hauteur de 5%) est certainement un bon premier pas, tant pour nos futures rentes que pour les start-ups de notre pays.