

## 6 PLACEMENTS &amp; PRÉVOYANCE

## Les taux, du calme plat au réajustement

**2e PILIER** Le Conseil fédéral a décidé d'augmenter dès le début de l'année le taux d'intérêt minimal pour les avoirs LPP. Cela dit, des rendements d'intérêts élevés comme naguère ne sont toujours pas d'actualité

JÜRIG ZULLIGER

**E**n Suisse, la prévoyance professionnelle est qualifiée de pilier, le 2e après l'AVS pour préparer l'âge de la retraite. Selon l'ASIP, l'Association suisse des institutions de prévoyance, les caisses de pension gèrent une fortune de plus de 1160 milliards de francs. Elles paient des rentes de vieillesse à plus d'un million de bénéficiaires, mais également d'autres prestations comme des rentes pour survivants, pour enfants et en cas d'invalidité. En septembre, le Conseil fédéral a annoncé l'augmentation dès début 2024 du taux d'intérêt minimal de 1,0 à 1,25%. Vu sur un long terme, cela représente un véritable tournant. Car depuis l'entrée en vigueur de la LPP en 1985, les taux n'ont cessé de diminuer à partir de leur niveau initial de 4%. Dans les années 1990 et jusqu'en 2002, les avoirs de prévoyance portaient un intérêt minimal de 4%. En ces temps de taux d'intérêt élevés, il était aussi facile que dénué de risques pour les caisses de financer en grande partie les futures rentes à l'aide d'obligations.

Mais la tendance a basculé. Plus les taux ont chuté, parfois jusque dans la zone négative, plus la situation des caisses de pension s'est compliquée.

Une espérance de vie en hausse continue associée à des rendements fixes en diminution constante, issus notamment des obligations, a mis bien des caisses en mauvaise posture. Par la suite, beaucoup d'institutions de prévoyance ont adapté leurs prestations. L'exemple le plus illustre est la baisse du taux de conversion. C'est avec lui que se calcule le niveau de la rente de retraite à partir de l'avoir disponible d'une personne assurée. Alors qu'autrefois un taux de conversion de 6,5% ou même 7,5% était courant, il n'a cessé de diminuer. Selon la société de conseil PPCmetrics, ces temps-ci, le taux de conversion se situe en moyenne autour de 5,3%. Les spécialistes estiment que ce niveau de performance est encore élevé. PPCmetrics évalue le taux de conversion neutre à 4,7% à fin 2022.

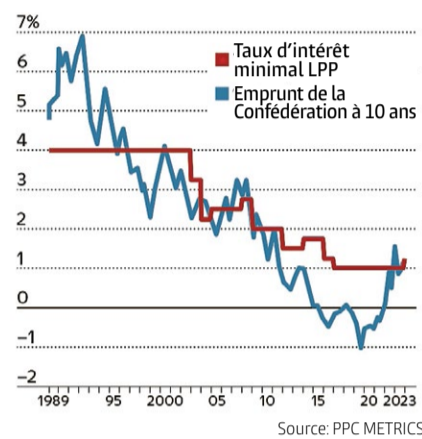
**Niveau des prestations adapté**

Nombre d'institutions de prévoyance, mais pas toutes, ont apparemment refait leurs calculs. Tant que les rentes de vieillesse payées sont trop élevées, cela entraîne de facto une redistribution entre la jeune génération et les rentiers.

Quels effets aura une hausse du taux minimal LPP? C'est une étape importante pour soulager les caisses de pension qui, ces dernières années, ont souffert des taux bas. Certes, le rendement

**L'ère des taux LPP à la baisse est terminée**

Taux d'intérêt minimal et rendement de l'obligation de la Confédération



des obligations Confédération n'est de loin pas celui des années 1990. Pourtant, des revenus d'intérêts fixes et sûrs permettent aux caisses de pension d'obtenir de meilleurs rendements à long terme et de sécuriser les rentes, même si beaucoup de caisses sont encore loin de

connaître une situation confortable. La plupart d'entre elles devraient actuellement avoir un taux de couverture un peu supérieur à 100%. Autrement dit, les promesses de prestations sont tout juste honorées, mais les réserves font défaut à peu près partout. Cela tient au fait que la forte hausse des taux en 2022 a dévalué diverses classes d'actifs comme les obligations et l'immobilier.

Bien des spécialistes estiment que ce niveau d'intérêts modifié n'a pas été suffisamment pris en compte partout. Par ailleurs, 2022 a été une mauvaise année pour les actions. L'expert Lukas Riesen, de PPCmetrics, s'attend toutefois à une amélioration du paysage grâce à des taux plus élevés. Cela dit, la situation financière des caisses de pension est extrêmement différenciée parce qu'elles forment un milieu hautement hétérogène. Tandis que les unes peuvent débattre d'une compensation du renchérissement et du renforcement des prestations, les autres se serrent la ceinture à la perspective des futures prestations de rentes.

Pour l'ensemble de la branche, la fin de l'alerte a cependant sonné. «Nous devons naturellement examiner ce que signifient des taux plus élevés pour les engagements financiers fixes d'une caisse», explique Lukas Riesen. Correctement calculés, ces engagements se

sont aussi dévalués en raison de taux plus élevés. Exprimé en termes simples: les caisses doivent garder moins d'argent sous le coude pour pouvoir payer une rente d'un niveau défini dans dix ou 15 ans. Au total, cet effet a moins d'impact que les dépréciations que les caisses ont dû digérer avec les obligations et d'autres investissements.

**Un univers hétérogène**

Pour l'assuré, il est en tout cas essentiel de connaître et d'évaluer correctement sa situation financière individuelle et le niveau de prestations de sa caisse. Si les caisses sont un univers hautement hétérogène, les plans de rentes et les promesses de prestations le sont évidemment aussi.

Et il s'agit de ne pas oublier une particularité de la prévoyance professionnelle: dans bien des cas, il faut faire la distinction entre prestations obligatoires et surobligatoires. Pour les revenus élevés, une bonne partie de l'épargne est très supérieure à l'objectif minimal légal. Et pour cette partie surobligatoire, les caisses sont libres de payer l'intérêt qu'elles veulent. Lukas Riesen commente: «Mais par le passé, beaucoup de caisses ont réalisé de bons rendements et offert aux assurés des intérêts supérieurs au taux minimal LPP, supérieurs aussi à l'inflation.» ■

CONTENU PARTENAIRE  KESSLER

## Prévoyance, et si on commençait à s'éduquer?

La question des retraites peine à intéresser les bonnes personnes, à savoir les jeunes et les moins fortunés. Pour Natalie Koch, responsable Kessler Prévoyance, les efforts de sensibilisation manquent leur cible

**O**n ne le répètera jamais assez, mais le contexte social, démographique et professionnel actuel pèse de plus en plus lourd sur notre système de retraites. Vieillesse de la population, temps partiels, travail en freelance ou encore interruptions de carrière constituent autant de facteurs accentuant le problème de la prévoyance. Pour la responsable Kessler Prévoyance Natalie Koch, les efforts de communication déployés ne sont pas efficaces puisqu'ils n'atteignent pas les bonnes personnes. Interview.

**Vous affirmez que les gens ne s'intéressent pas suffisamment à leur prévoyance, en particulier ceux qui en ont le plus besoin, d'où vient ce constat?** Nous avons lancé il y a peu un portail en ligne dédié au 2e pilier. Une initiative que nous avons menée pour suivre les impulsions de la digitalisation, dans l'optique d'offrir à toute personne un accès rapide et facilité aux informations liées à la LPP. Après un certain temps, nous avons compilé les données relatives à la fréquentation de la plateforme pour analyser son attractivité et son adoption auprès du grand public. Nous avons été surpris, car on a souvent tendance à associer la digitalisation aux jeunes. Mais en réalité, nos statistiques indiquent que 70% de nos clients ont souscrit à ce portail et sur l'ensemble de nos assurés, environ 30% se sont connectés au moins une fois. Ensuite, c'est chez les personnes de plus de 50 ans que l'on retrouve un taux d'enregistrement de plus de 50%. Et les utilisateurs gagnant plus de 150 000 francs

par année ont un taux d'enregistrement supérieur à 60%.

**Pour résumer, ce sont surtout les personnes les plus âgées et les plus fortunées qui s'intéressent à la LPP.** Exactement. Ce qui s'avère préoccupant, puisqu'il est essentiel de parvenir à atteindre la tranche de la population opposée si l'on peut dire, soit les jeunes et les personnes qui touchent des bas salaires.



Natalie Koch, responsable Kessler Prévoyance. (DR)

**Comment faire pour les sensibiliser?** Bonne question. Ce qui est certain, c'est que les démarches de communication et de sensibilisation déployées jusqu'à maintenant ne sont pas suffisamment efficaces, dans le sens où elles manquent parfois leur cible. Une des solutions pourrait consister à intégrer ces questions et problématiques liées à la prévoyance au sein de l'éducation. Que ce soit à l'école, dans l'enseignement post-

obligatoire ou encore dans les filières d'apprentissage mais aussi les écoles professionnelles. La prévoyance pourrait tout à fait constituer une matière en soi, permettant à chacun de s'éduquer sur ces points.

**Le domaine n'est-il pas trop hermétique ou complexe pour intéresser les gens?** En apparence oui, et c'est là un des problèmes. Car en réalité, la prévoyance et le système des trois piliers sur lequel elle repose n'est pas si compliquée. Il suffit de s'y intéresser un peu pour comprendre ses mécanismes de base et les leviers d'action qui s'offrent à nous.

**«Nous venons de lancer un portail en ligne dédié au 2e pilier»**

**Concernant ces leviers, que constatez-vous par rapport au positionnement des entreprises, dont le rôle d'incitation auprès des employés s'avère clé?** Le constat est plutôt encourageant puisque 90% des entreprises qui figurent au Swiss Leader Index (SLI) proposent des plans à choix à leurs employés. C'est une bonne manière de les impliquer en leur proposant différentes options en matière de cotisations pour leur 2e pilier. Il reste cependant à étendre cette pratique auprès des autres types de sociétés, dont les petites et moyennes entreprises. La

démarche n'étant pas réservée aux grands groupes uniquement.

**Ce type de plans ne comporte-t-il pas également un risque, en offrant aux employés la possibilité de choisir les cotisations les plus basses?** Si un collaborateur voulait réduire ses prestations sociales, cela reviendrait à un choix individuel. Mais la dynamique généralement souhaitée est plutôt inverse. De base, les employeurs peuvent par exemple inscrire d'office leurs employés dans les niveaux médians à élevés de leur plan de prévoyance. Dans tous les cas, cette démarche a l'avantage d'impliquer activement les employés en les incitant à se positionner sur ces questions. C'est d'ailleurs l'un des messages à faire passer. Les collaborateurs ont tout intérêt à se manifester auprès des comités qui gèrent ces aspects dans leur entreprise afin de comprendre précisément comment est articulé leur plan de prévoyance tout en incitant leur employeur à aller dans la bonne direction. ■

Propos recueillis par Thomas Pfefflerlé

**CONTENU PARTENAIRE**

Contenu produit et commercialisé pour un partenaire. Réalisé indépendamment de la rédaction du «Temps». Voir notre charte des partenariats.

