



**Investment & Actuarial Consulting,
Controlling and Research.**



www.ppcmetrics.ch

Evolution des prestations de retraite

Un déclin notable?

Selon le but retenu dans la Constitution, la combinaison de la prévoyance professionnelle et du 1^{er} pilier doit permettre aux personnes assurées «de maintenir de façon appropriée leur niveau de vie antérieur». Il est généralement admis que pour que le mandat soit rempli, la somme des rentes des 1^{er} et 2^e piliers doit s'élever à 60 % du dernier salaire AVS. Depuis l'introduction de la LPP, l'espérance de vie n'a cessé d'augmenter et les taux d'intérêt sont tombés à des niveaux sans précédent. Un désastre pour les objectifs de prestation, pourrait-on penser. Mais cela n'est pas nécessairement vrai.

EN BREF

Objectivement, les objectifs de prestation ont beaucoup moins diminué ces dernières années qu'on ne le présume souvent.

Au niveau individuel, le rapport entre la rente et le dernier revenu dépend du développement tout au long de la phase d'épargne, y compris de celle dans d'anciennes institutions de prévoyance. Toutefois, il peut difficilement en être tenu compte lors de la conception d'un plan. Le niveau de prestations d'un plan de prévoyance est donc calculé à l'aide d'hypothèses de modélisation qui représentent idéalement la moyenne de la population considérée pour les années à venir.

Dépendances sous-estimées

Le niveau des prestations de vieillesse dans un plan en primauté des cotisations dépend directement et proportionnellement du taux de conversion. Par exemple, si le taux de conversion est réduit de 5 % à 4,5 %, l'objectif de prestation dans le modèle diminue de 10 %. Une augmentation de 10 % des bonifications d'épargne, en revanche, augmente d'autant l'objectif de prestation. Toutefois, la grande différence est que seul le taux de conversion au moment de la retraite est déterminant, alors que le niveau des cotisations d'épargne sur toute la période d'épargne compte.

Les effets de l'intérêt crédité et de l'augmentation des salaires sont souvent sous-estimés. Dans l'exemple ci-après (voir tableau), une augmentation du taux d'intérêt crédité de 0,5 point de pourcentage, ou une diminution correspondante de l'augmentation de salaire, entraînerait une augmentation de 3,3 points de pour-

centage du taux de remplacement. Cela ferait donc plus que compenser la réduction du taux de conversion à 4,5 %.

Règle d'or dépassée

Lors de l'élaboration de la LPP, on était parti de la règle d'or, c'est-à-dire de l'hypothèse que la rémunération des avoirs de vieillesse serait identique au pourcentage annuel d'augmentation de salaire. Historiquement, cette hypothèse a été assez bien respectée de 1985 à 1995, avec toutefois de fortes fluctuations annuelles (voir graphique). Au cours de la décennie suivante, le taux d'intérêt a été systématiquement et massivement supérieur à l'évolution salariale calculée.

Depuis 2012, le taux d'intérêt minimal LPP est inférieur à 2 %, ce qui est bien plus bas que lors de l'introduction de la LPP. Toutefois, comme les augmentations salariales étaient encore plus faibles, il y avait encore une différence positive de 0,7 % en moyenne. En tenant compte du taux d'intérêt moyen appliqué par les caisses de pensions de notre univers, la différence par rapport à l'augmentation des salaires entre 2012 et 2019 était même de 1,4 % par an. Dans notre exemple, une telle différence compenserait, dans le modèle, une réduction du taux de conversion de 6,8 % à 4,9 %.

Et la perte de pouvoir d'achat?

Dans ce qui précède, nous avons examiné le taux de remplacement à l'âge de la retraite en faisant abstraction du fait que la rente peut perdre de son pouvoir

d'achat à une date ultérieure. Une alternative consiste à considérer le taux de remplacement moyen sur l'ensemble de la période de retraite. Plus le renchérissement estimé est élevé dans le modèle, plus le taux de remplacement corrigé sera faible.

Ici aussi, il convient de noter que le renchérissement estimé de 1.5 % à 2 % sur la base duquel la LPP a été élaborée était nettement supérieur aux attentes actuelles. Une différence de 1 point de pourcentage au niveau de l'inflation a à peu près le même effet sur le taux de remplacement moyen qu'une réduction du taux de conversion de 0.7 point de pourcentage.

Bien entendu, lors de la mise en place d'un plan de prévoyance, il est tout à fait légitime de vouloir tenir compte d'une compensation du renchérissement sur les rentes. Cependant, les intérêts inclus dans le taux de conversion devraient alors correspondre à un taux d'intérêt réel – avec comme conséquence un taux de conversion qui devrait être d'emblée inférieur. C'est précisément la logique qui a été rejetée lors de l'introduction de la LPP.

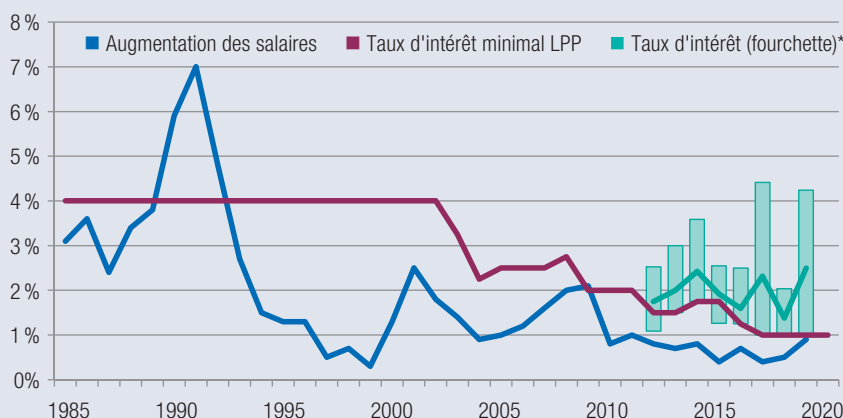
Fixer et surveiller les objectifs de prestation

L'objectif de prestation visé dans un plan en primauté des cotisations est toujours basé sur des modélisations hypothétiques. Et il est dans la nature des choses que les hypothèses formulées pour une période de quarante ans ne tiendront pratiquement jamais aussi longtemps. Selon nous, ce n'est pourtant pas une raison pour renoncer à fixer des objectifs de prestation. Il s'agit au contraire de décrire les objectifs de prestation avec autant de précision que possible – idéalement aussi pour des situations qui, en l'état, semblent plutôt irréalistes.

Ce n'est qu'à condition d'avoir clairement défini les objectifs que l'on peut suivre leur évolution dans le temps et y apporter des corrections si nécessaire. Cependant, il faut toujours tenir compte de l'ensemble du système. S'en tenir à un paramètre de prestation isolé, ou compenser un changement spécifique est rarement optimal d'un point de vue global. ■

Marco Jost
Giorgio Barozzi

Comparaison de l'augmentation des salaires et de la rémunération d'intérêt



* Univers PPCmetrics avec un intervalle de confiance de 80 %.

Source des données: OFS, indice suisse des salaires; PPCmetrics, données selon «analyse des rapports annuels des caisses de pensions».

Exemple: en 2019, l'augmentation moyenne des salaires a été de 0.9%, ce qui correspond presque au taux d'intérêt minimal LPP. Le taux d'intérêt effectivement accordé par les caisses de pensions de notre univers était de 2.5% en moyenne, c'est-à-dire nettement supérieur à l'augmentation moyenne des salaires, même si les écarts entre les caisses étaient assez importants (entre 1% et 4.2% dans 80% des cas).

Exemple

Plan de prévoyance avec bonifications de vieillesse indépendantes de l'âge à partir de 20 ans et salaire assuré = salaire AVS. Seul le taux de remplacement du plan de prévoyance (donc sans le 1^{er} pilier) est pris en compte.

Paramètres du modèle	Valeur du paramètre		Taux de remplacement	
	Base	Alternative	Valeur	Différence
Base			27.6%	
Taux de conversion	5.0%	4.5%	24.8%	-2.8%
Bonifications de vieillesse	12.0%	13.0%	29.9%	2.3%
Augmentation des salaires p. a.	1.5%	1.0%	30.9%	3.3%
Intérêt crédité	1.5%	2.0%	30.9%	3.3%

Légende: dans la situation initiale (base), le taux de remplacement arithmétique dans le plan considéré est de 27.6%. Une réduction du taux de conversion de 5% à 4.5% (toutes choses égales par ailleurs) réduit le taux de remplacement à 24.8%.

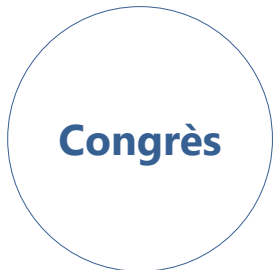
Nous publions chaque année plus de 40 articles spécialisés sur des sujets variés.



Nos experts partagent leur savoir et leurs avis avec le public.



Nous organisons plusieurs conférences chaque année. Découvrez-nous en live.



PPCmetrics AG
Investment & Actuarial
Consulting, Controlling
and Research.
En savoir plus

