

Comparer le niveau des prestations des caisses de pensions

Une première impression peut être trompeuse

Il peut être intéressant, pour les assurés comme pour l'employeur, de comparer le montant effectif des prestations de différentes caisses et la manière de les financer.

EN BREF

Dans l'optique de l'assuré, il n'y a pas que le niveau des prestations qui compte, mais aussi la manière de les financer.

Afin de pouvoir procéder à une comparaison objective du niveau des prestations, nous allons nous appuyer sur les prestations du 1^{er} et du 2^e pilier exprimées en pour-cent du dernier salaire subordonné à l'AVS.

Le niveau des prestations d'une caisse de pensions ou d'un plan de pension au moment de la retraite¹ dépend des chiffres clés et des hypothèses suivantes:

- évolution des salaires,
- évolution des valeurs-limites AVS/LPP,
- éléments de salaire déterminants pouvant être assurés dans la caisse de pensions,
- définition du salaire assuré dans la caisse de pensions,
- montant des cotisations d'épargne,
- rémunération des avoirs de vieillesse,
- taux de conversion à la retraite,
- âge de retraite.

Définir des profils d'assurés

Pour obtenir une comparaison objective des prestations des caisses de pensions, on peut créer des profils d'assurés fictifs. Pour chaque profil d'assuré représentatif, on définit l'âge d'entrée, la prestation de sortie apportée, le taux d'occupation, ainsi que le salaire et l'évolution du salaire. A partir de là, on détermine et on compare le niveau des prestations pour chaque profil d'assuré et chaque caisse de pensions. Ci-après, nous avons défini le niveau des prestations pour deux profils d'assurés (voir tableau) dans trois caisses de pensions différentes.

¹ Notre comparaison porte uniquement sur les prestations de vieillesse au moment du départ en retraite. Pour pouvoir comparer les prestations de risque en cas d'invalidité et de décès, il faut encore plus de chiffres clés et d'hypothèses.

Hypothèses pour le premier profil d'assuré

- Femme travaillant à 50% jusqu'à la retraite (64 ans)
- Entrée à l'âge de 20 ans avec un salaire annuel AVS de départ de 30 000 francs
- Rémunération des avoirs de vieillesse: 1%/évolution des valeurs-limites AVS/LPP: 0.5%
- Evolution (constante): 0.5%.

Hypothèses pour le second profil d'assuré

- Femme exerçant à temps plein une fonction cadre jusqu'à la retraite (64 ans)
- Passage à la caisse de pensions concernée à l'âge de 35 ans avec un salaire AVS de 110 000 francs et une prestation de libre passage apportée de 90 000 francs
- Rémunération de l'avoir de vieillesse: 1%/évolution des valeurs-limites AVS/LPP: 0.5%
- Evolution du salaire: 5% jusqu'à l'âge de 40 ans, ensuite 0.5%.

Comparaison des rentes de vieillesse (avec AVS)

Dans le graphique «Profils d'assurés», le montant de la rente AVS en pour-cent du dernier salaire annuel AVS avant le départ en retraite (à 64 ans) est représenté sous forme d'une colonne grise.

A première vue, c'est le plan de prévoyance de la caisse de pensions C qui offre les conditions les plus attrayantes (taux de conversion et taux de cotisation élevés). Mais la déduction de coordination LPP non pondérée en fonction du taux d'occupation peut préteriter la prestation de vieillesse d'une personne qui travaille à temps partiel.

Dans l'illustration du premier profil d'assuré, on voit que la caisse de pensions C sert les prestations les moins élevées. La caisse de pensions B est celle qui offre

Caisses de pensions à comparer

Profil d'assuré 1 & 2	Plan de prévoyance de la CP A	Plan de prévoyance de la CP B	Plan de prévoyance de la CP C
Bonifications de vieillesse (à l'âge LPP 20–24, 25–34, 35–44, 45–54, 55–70)	0% / 8% / 11% / 16% / 18% (paritaire)	6% / 6% / 10% / 14% / 14% (paritaire)	Invariablement 19%, à partir de l'âge LPP de 25 ans (paritaire)
Déduction de coordination pour le calcul du salaire assuré	Conformément à la LPP (CHF 24 885), pondération par le taux d'occupation	Pas de déduction de coordination	Conformément à la LPP (CHF 24 885)
Taux de conversion à la retraite (64 ans)	5.5% (enveloppant)	4.8% (enveloppant)	6.0% (enveloppant)

les meilleures prestations dans ce profil en dépit d'un taux de conversion relativement bas, car le salaire assuré correspond au salaire AVS (pas de déduction de coordination) et que les bonifications de vieillesse sont élevées en conséquence. Par rapport à la caisse de pensions C, on accumule dans cet exemple plus du triple de l'avoir de vieillesse jusqu'à la retraite.

La déduction de coordination a moins d'effet sur la rente de vieillesse dans le second profil d'assuré à cause du salaire plus élevé (et du travail à plein temps). Pour cette raison, la caisse de pensions C obtient les meilleures notes dans ce profil et la caisse de pensions B est la moins bonne cette fois-ci. La part que l'AVS représente dans la rente de vieillesse globale a aussi sensiblement diminué par rapport au premier profil d'assuré.

Les pierres d'achoppement possibles

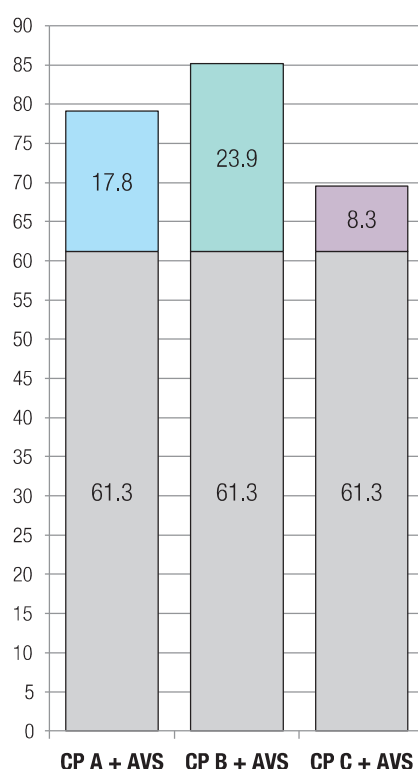
Comme on le voit, l'impression que donnent les prestations d'un plan de prévoyance à première vue peut tromper. Une comparaison des prestations n'est en effet qu'un instantané pris sur la base de différentes hypothèses quant à l'évolution future. Mais le propre des hypothèses, c'est qu'on peut seulement les valider à titre rétrospectif.

Voici quelques difficultés qui peuvent fausser notre comparaison des prestations:

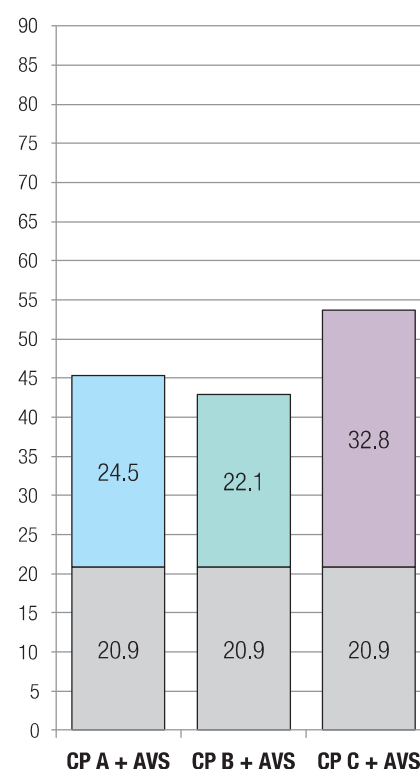
- La caisse de pensions peut adapter le taux de conversion. Si le taux de conversion d'une des caisses de pensions comparées est nettement supérieur à celui des autres, on peut penser que cette caisse de pensions va tôt ou tard également réviser son taux de conversion à la baisse. Une comparaison des prestations est donc toujours un simple reflet de la situation du moment. Pour les jeunes assurés, le taux de conversion ne pèse pas encore autant qu'à un âge plus avancé.

Profil d'assurés

Profil d'assuré 1
(femme travaillant à temps partiel, 50%)
Rente de vieillesse à l'âge de la retraite (64 ans)
en % du dernier salaire annuel AVS



Profil d'assuré 2
(femme cadre travaillant à 100%)
Rente de vieillesse à l'âge de la retraite (64 ans)
en % du dernier salaire annuel AVS



- Dans une comparaison des prestations, on part du principe que la rémunération future des avoirs de vieillesse restera la même dans toutes les caisses de pensions comparées. Or cette rémunération est définie chaque année par le conseil de fondation sur la base de critères tels que la performance dégagée, le degré de couverture et d'autres valeurs de référence telles que la capacité d'assainissement ou des changements structurels imminents. Si de fortes différences existent sur ces points dans les caisses de pensions comparées, on peut postuler différentes hypothèses pour la rémunération future.
- Dans l'optique des assurés, le niveau des prestations n'est pas le seul critère

important, le financement est un facteur parmi d'autres qui comptent aussi. Selon la part du financement des prestations prise en charge par l'employeur (par exemple sous forme de cotisations d'épargne surparitaires) ou la rémunération supposée, il peut être plus intéressant pour un assuré de se trouver dans une caisse de pensions avec un niveau de prestations légèrement plus bas si l'employeur participe davantage au financement et/ou que la rémunération promet d'être plus élevée. ■

Samuel Blum
Richard Meuris