Recommandations concernant la recapitalisation de la Caisse

Caisse de pensions de la République et Canton du Jura

Mars 2012

A l'attention de la

Caisse de pensions de la République et Canton du Jura

Préparé par

Aon Hewitt (Switzerland) SA

Synthèse

Les sujets présentés dans le présent rapport s'organisent autour des questions soulevées par le Gouvernement en décembre 2011, avec pour objectif d'œuvrer à la solution la plus adaptée pour la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura, en adoptant un plan de redressement fiable et un chemin de croissance sécurisé.

Dans un souci de transparence, pour disposer d'une vision globale et complète de la situation, nous avons traité dans le présent rapport — et surtout regroupé — les réflexions et recommandations concernant la recapitalisation de la Caisse, ainsi que les principes clés et les paramètres structurels, en plusieurs **thématiques** générales.

Les réponses détaillées aux questions soulevées par le Gouvernement dans sa correspondance du 6 décembre 2011 font l'objet d'un rapport séparé établi par le Conseil d'administration, avec notre concours et s'appuyant sur les thématiques développées et les recommandations formulées ci-après.

Le terme de « recapitalisation » utilisé dans le présent rapport l'est de manière générale au sens des informations de l'OFAS *(Office fédéral des assurances sociales)* concernant les nouvelles dispositions LPP du 17 décembre 2010 *(exigence d'une recapitalisation à hauteur de 80% en 40 ans)*. Il découle de l'article 72a, alinéa 1, LPP au sens d'un « plan de refinancement (qui) permet d'assurer à long terme l'équilibre financier ». En d'autres termes, il englobe **l'ensemble des mesures** visant à garantir la sécurité financière de la Caisse. Nous le précisons expressément lorsque la mesure suggérée concerne une intervention unique de l'Etat *(en particulier pour la constitution d'une réserve de fluctuation de valeurs)*:

- ***Plan actuel et âge de retraite:*** l'évolution constatée en matière de longévité et de rendement induit une augmentation nécessaire des capitaux de prévoyance des assurés actifs de **CHF 249 millions** en nombre rond et, par conséquent, une dégradation significative *(~9 points)* du degré de couverture. Pour atténuer cette « distribution » induite dans un plan en primauté des prestations, une alternative pourrait être d'augmenter simultanément l'âge de la retraite. Néanmoins, un relèvement de l'âge de la retraite de quatre années serait requis. En l'occurrence, le Conseil d'administration doit définir une certaine **priorité** entre le maintien de la primauté des prestations ou l'âge de retraite ordinaire actuel;

- ***Taux d'intérêt technique:*** pour tenir compte à la fois des turbulences et incertitudes des marchés, des faibles rendements rencontrés aujourd'hui sur les placements à moindres risques, des expectatives de rendement révisées, de la norme *(régulation)* qui prévaut la définition de cette valeur, une révision à la baisse du taux d'intérêt technique est inéluctable, avec notre recommandation d'adopter un taux de **3%**;

- ***Primauté:*** des prestations identiques coûtent le même prix quelle que soit la primauté! Il ne s'agit cependant pas d'omettre que, lors d'un passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, des risques importants — augmentations des salaires, longévité et intérêt — sont transférés de la Caisse sur l'assuré. La volonté qu'un plan en primauté des cotisations suive dans sa courbe de capitalisation le plus fidèlement possible la primauté des prestations actuelle *(dans le but d'obtenir, quel que soit l'âge, un niveau de prestations analogue)* conduit à un échelonnement massif des cotisations qui peut s'avérer très difficilement applicable dans la pratique et met à l'index les assurés les plus âgés. Pour cette raison, nous recommandons un plan de pensions en **primauté des cotisations** qui conduise à un niveau similaire des prestations, mais avec un échelonnement plus faible des cotisations, tout en associant au changement des mesures d'accompagnement indispensables;

- ***Mesures d'accompagnement:*** nous invitons le Conseil à accompagner le changement de primauté de mesures *(attributions)*. Les garanties devraient à notre sens viser les risques liés à l'augmentation des salaires, à la longévité et au taux technique *(donc la garantie du taux de conversion)*. En l'occurrence, un montant de **CHF 114 millions** en nombre rond selon la variante recommandée. Le coût serait de CHF 65 millions en nombre rond *(selon les mêmes hypothèses)* avec des mesures exclusives pour les assurés qui prendront leur retraite dans les cinq années;

- ***Plan minimum LPP:*** l'adoption d'un tel plan induirait des diminutions significatives des prestations allouées, avec un objectif de rentes en moyenne de l'ordre de **30% inférieur** au plan en vigueur et des baisses pouvant atteindre même 60% pour les jeunes cadres *(pour rappel, la LPP ne couvre pas la part de salaire supérieure à CHF 83'520)*. Un tel changement aurait des conséquences majeures sur la politique du personnel et représenterait une révision profonde des conditions de travail;

- ***Réserve de fluctuation de valeur (RFV):*** nous recommandons vivement au Conseil de doter la Caisse d'une RFV, de sorte à s'éloigner le plus possible d'une occurrence d'assainissement au sens des articles 65c à 65d LPP. Dans la situation de forte sous couverture dans laquelle se trouve la Caisse, l'application des principes des normes LPP-IPDP *(croissance régulière des degrés de couverture et seuils fixés dans la loi)* ne peut être assurée, dans la durée, qu'à la condition de disposer d'une telle réserve, dont le but est de sécuriser le chemin de croissance visé;

- ***Recapitalisation et prêt à l'Employeur:*** nous recommandons de recapitaliser la Caisse *(constituer une réserve de fluctuation de valeurs)* par le biais d'un prêt à l'Etat *(aux employeurs affiliés)*. Cette solution privilégie une opération comptable qui consiste en un versement unique de la part de l'Etat *(des employeurs)* à la Caisse qui immédiatement lui *(leur)* prête ces montants et le*(s)* comptabilise comme créance envers l'employeur à l'actif de son bilan. De son côté, l'employeur *(les employeurs)* s'engage(-nt) à rembourser un tel prêt sur une durée définie à un taux d'intérêt correspondant en principe, au minimum, au taux d'intérêt technique;

- ***Situation financière et « matérialité » de l'effort:*** selon la variante retenue *(choix de la primauté et des mesures d'accompagnement éventuelles)*, et les hypothèses formulées, le degré de couverture initial *(pour l'ensemble des engagements)* pourrait s'échelonner entre 51 et 60%. Les mesures nécessaires à la recapitalisation *(appréciation globale et indicative)* peuvent varier selon:

  — entre le prélèvement de contributions annuelles additionnelles de l'ordre de 6% jusqu'en 2030, dans l'hypothèse du ***maintien du plan en vigueur*** et,

  — la réduction de l'intérêt crédité de 0.5 à 1 point de pourcent *(par rapport au taux technique de 3% et selon les mesures d'accompagnement)* et le prélèvement de contributions annuelles additionnelles de 0.5 à 1% jusqu'en 2030, dans l'hypothèse du passage à un ***plan en primauté des cotisations***.

En regard de ce qui précède, nous recommandons au Conseil d'administration et au Gouvernement:

— d'abaisser le taux d'intérêt technique à 3% ;

— de passer du système actuel de la primauté des prestations à celui de la primauté des cotisations ;

— de constituer une réserve de fluctuation de valeur à hauteur de CHF 90 millions ;

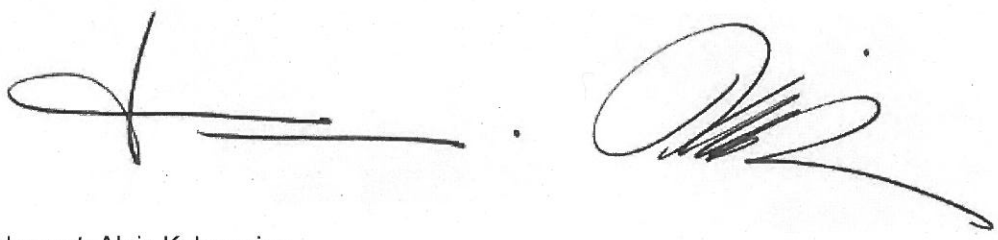
— de constituer une telle réserve au moyen d'un apport supplémentaire *(recapitalisation)* pour ne pas diminuer le degré de couverture initial ;

— d'abandonner le chemin de croissance relevant de la loi sur la Caisse de pensions *(objectif de couverture minimal de 90%)* du 28 octobre 2009 au profit des dispositions de la LPP du 17 décembre 2010 concernant le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public en capitalisation partielle, avec alors un objectif de couverture de 80% dans 40 ans.

Nous remercions vivement le Conseil d'administration de la confiance qu'il nous témoigne. Nous sommes conscients que certains sujets exposés sont complexes, sans que le présent rapport ne puisse entièrement se substituer aux explications et illustrations dispensées aux membres du Conseil lors de la séance du 1er février 2012. C'est pourquoi, nous nous mettons à la disposition du Gouvernement pour accompagner à votre convenance le présent rapport d'une présentation, à tout le moins d'une discussion.

Nous restons à la disposition des membres du Conseil, de la direction de la Caisse et du Gouvernement pour tout complément d'information que vous souhaiteriez recevoir, ainsi que pour vous soutenir dans la suite des démarches relatives à la recapitalisation de la Caisse de pensions.

Aon Hewitt (Switzerland) SA



L'expert: Alain Kolonovics
Neuchâtel, le 12 mars 2012

Table des matières

Synthèse i

1. Introduction et mandat 1

2. Thématiques générales 2

Annexes

1. Introduction et mandat

Malgré les mesures structurelles engagées avec l'adoption de la nouvelle loi sur la Caisse de pensions (LCP) entrée en vigueur le 1er février 2010 *(1er paquet de mesures d'assainissement)*, l'effondrement des valeurs boursières de ces dernières années a eu des conséquences fâcheuses sur le degré de couverture de la Caisse de pensions de la République et Canton du Jura (ci-après: "la Caisse").

L'évolution conjoncturelle et ses conséquences aggravantes sur la santé financière de la Caisse ont conduit le Conseil d'administration à devoir proposer des mesures d'assainissement complémentaires importantes et nécessaires à la recapitalisation de la Caisse, en lien de surcroît avec les nouvelles exigences sur le financement des institutions de prévoyance de corporations de droit public relevant de la modification de la loi fédérale sur la prévoyance professionnelle (LPP) du 17 décembre 2010.

Les incidences financières des crises boursières successives rendent donc indispensables de nouvelles mesures, auxquelles s'ajoute la nécessité d'adapter les paramètres structurels de référence que sont les bases techniques *(hausse constatée de l'espérance de vie)* et le taux d'intérêt technique *(baisse des perspectives de rendement)*.

Dans le cadre de ses travaux et réflexions, le Conseil d'administration a élaboré durant l'automne 2011 de nombreux scénarios, tout en s'appuyant en cela sur les rapports de ses experts agréé *(expertise actuarielle)* et financier *(congruence actifs/passifs)*.

En notre qualité de nouvel expert agréé de la Caisse au sens de l'article 52e LPP, dans le cadre du mandat qui nous a été confié — en complément à notre présentation du 1er février 2012 au Conseil d'administration — nous détaillons dans la présente et dans une **approche générale** à la fois les mesures nécessaires à la recapitalisation de la Caisse, nos recommandations sur les principes et les paramètres-clés, ainsi que le développement de certaines mesures déjà proposées.

Si notre rapport s'organise autour des questions soulevées par le Gouvernement, avec pour objectif de soutenir le Conseil d'administration dans ses réponses et d'œuvrer à la solution la plus adaptée, il est important de relever que les questions posées et les réflexions menées tendent toutes à se polariser sur **sept thématiques** principales *(dont les tenants et aboutissants sont fortement corrélés, rendant en cela les décisions d'autant plus complexes)* que nous développons volontairement et préalablement dans le présent rapport:

- Plan actuel et âge réglementaire de la retraite *(priorité à formuler)*
- Taux d'intérêt technique *(sécurité)*
- Primauté *(prestations versus cotisations)*
- Plan minimum LPP *(politique du personnel versus politique financière)*
- Réserve de fluctuation de valeurs *(sécurité du chemin de croissance visé)*
- Recapitalisation *(forme des mesures)*
- Situation financière et «matérialité» de l'effort *(poids des mesures)*

Dans un souci de transparence, les réponses aux questions soulevées par le Gouvernement dans sa correspondance du 6 décembre 2011 s'organisent en **deux parties**, avec en premier lieu et dans le présent rapport le cadre des réflexions au travers des thématiques précitées *(généralités, principes, modélisation et recommandations)* et, dans un rapport séparé du Conseil d'administration, les réponses particulières auxdites questions *(détails et prisse de position)*.

Afin que le Conseil d'administration et le Gouvernement puissent se prononcer dans les meilleures conditions sur les divers sujets, nous avons synthétisé au sein de chaque chapitre les données et résultats principaux qui le composent, ainsi que notre recommandation.

De manière à faciliter la lecture de ce document, nous présentons les points essentiels concernant la recapitalisation de la Caisse dans le corps du rapport, alors que diverses informations de nature plus générale *(ou des compléments)* se trouvent dans les annexes.

2. Thématiques générales

La recapitalisation de la Caisse impose de nombreuses réflexions sur les paramètres structurels, les impératifs financiers, la sécurité ou encore les itinéraires possibles *(mesures envisageables)*.

Ce rapport vise à fixer le cadre des réflexions pour disposer d'une vue d'ensemble des sujets principaux et des principes-clés, ainsi que pour en détailler les mécanismes et les incidences.

Plan actuel et âge réglementaire de la retraite

Un plan en primauté des prestations est axé sur le service d'une rente, dont le montant est fixé en pourcent du salaire assuré. La prestation est définie *a priori*, et l'objectif en termes de prestations est donc toujours atteint. Aussi bien l'objectif de rente que l'âge ordinaire de la retraite sont les clés de voûte du système, alors que le financement en est la résultante. Ainsi, l'augmentation de l'espérance de vie *(durée du versement attendu)* et la baisse des expectatives de rendement *(soutien moindre du troisième tiers cotisant)* ont pour conséquence de devoir disposer de plus de « réserves » *(capitaux de prévoyance)* pour satisfaire aux obligations de la Caisse. Ce besoin supplémentaire en capitaux devient par ailleurs un droit de l'assuré au travers de sa prestation de libre passage.

En d'autres termes, cette évolution constatée en matière de longévité et de rendement induit une augmentation nécessaire des capitaux de prévoyance des assurés actifs de **CHF 249 millions** en nombre rond *(soit de 31% en termes relatifs)* et, par conséquent, une dégradation significative *(d'environ 9 points)* du degré de couverture. Pour atténuer cette « distribution » induite dans un plan en primauté des prestations, une alternative pourrait être d'augmenter simultanément l'âge de la retraite. Néanmoins, un relèvement de l'âge de la retraite de quatre années serait requis. En l'occurrence, le Conseil d'administration doit définir une certaine **priorité** entre le maintien de la primauté des prestations ou l'âge de retraite ordinaire actuel. A défaut, l'adaptation des paramètres structurels *(espérance de vie et taux technique)* imposera des coûts substantiels pour la Caisse et alors un effort d'autant plus conséquent pour la recapitalisation de cette dernière.

Espérance de vie

Les tables de mortalité ou bases techniques montrent que l'espérance de vie a continué d'augmenter au cours de la dernière décennie:

Age	VZ 2000	VZ 2005	VZ 2010
Hommes			
60 ans	21.3 ans	23.2 ans	24.5 ans
62 ans	19.7 ans	21.5 ans	22.7 ans
65 ans	17.3 ans	19.0 ans	20.1 ans
Femmes			
60 ans	26.1 ans	26.6 ans	27.5 ans
62 ans	24.4 ans	24.8 ans	25.6 ans
65 ans	21.8 ans	22.2 ans	22.9 ans

A titre d'exemple, entre les bases VZ 2005 et les bases VZ 2010, l'espérance de vie à 62 ans a augmenté de 1.2 ans *(+ 5.6%)* pour les hommes et de 0.8 an *(+ 3.2%)* pour les femmes.

Conséquences pour la Caisse

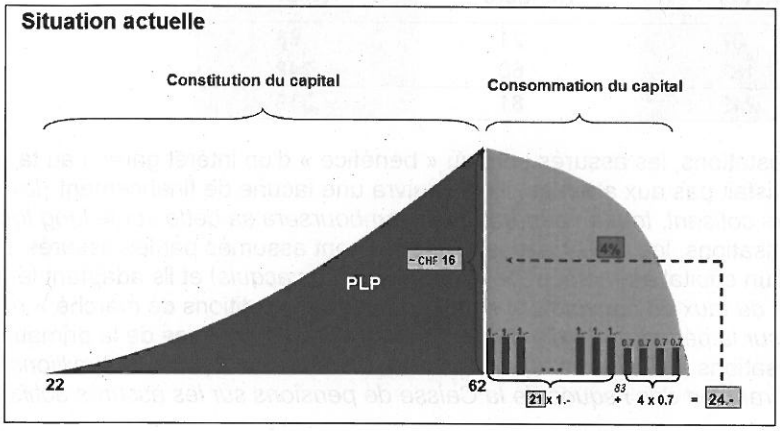
Les rentes de retraite et les rentes de conjoint survivant seront, en moyenne, versées plus longtemps ce qui implique:

— la constitution d'un capital de prévoyance plus important pour les bénéficiaires de rentes actuels, considérant que le niveau de la rente ne peut pas être diminué *(versement de la même prestation sur une durée attendue plus longue)*;

— la constitution d'un capital de prévoyance plus important pour les assurés actifs actuels, considérant que le niveau de la rente acquise ne peut pas être diminué *(versement de la même prestation future sur une durée attendue plus longue)*.

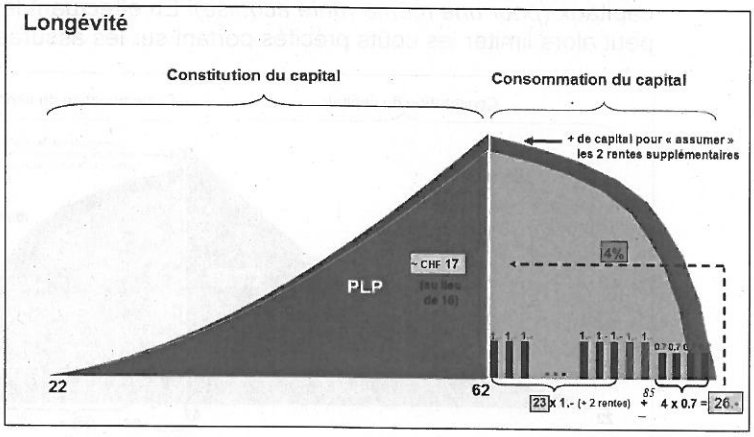
Illustration

La Caisse doit disposer de davantage « de capitaux » pour subvenir aux mêmes besoins, mais sur une période attendue plus longue:



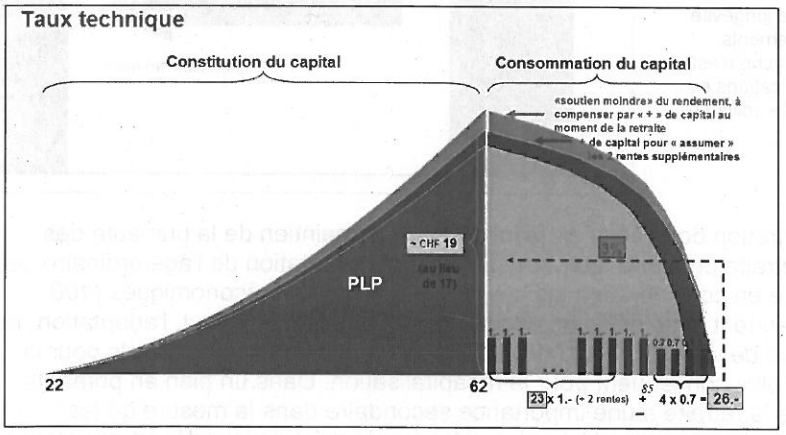
Selon les bases de référence actuelle, un homme de 62 ans a une espérance de vie de 21 ans, à laquelle s'ajoute le versement des rentes *(réversibles à 70%)* en faveur de son épouse. Avec un rendement attendu de 4% sur cette période de consommation, il en découle un besoin de CHF 16.– à 62 ans pour couvrir un franc de rente viagère de l'assuré, réversible à 70% sur son épouse.

Avec une durée de consommation attendue qui se rallonge *(augmentation de l'espérance de vie)*, il en découle la nécessité d'augmenter le capital mis de côté *(puisque la rente est quant à elle fixée a priori)*. Avec un rendement attendu de 4% sur cette période de consommation, il en découle un besoin de CHF 17.– à 62 ans pour couvrir un franc de rente viagère de l'assuré, réversible à 70% sur son épouse.



Taux technique

Le taux technique *(cf. chapitre suivant)* — autrement dit le taux permettant de ramener les montants à verser dans le futur à une date donnée *(escompte, avec une hypothèse à formuler sur les rendements espérés)* — joue un rôle tout aussi important que l'allongement de la durée de vie. S'il diminue, en conséquence des signaux à la baisse qui entourent les rendements de demain, alors la Caisse doit compenser cette attente d'un « moindre soutien » du 3ème tiers cotisant en constituant davantage de réserves pour servir les mêmes rentes.



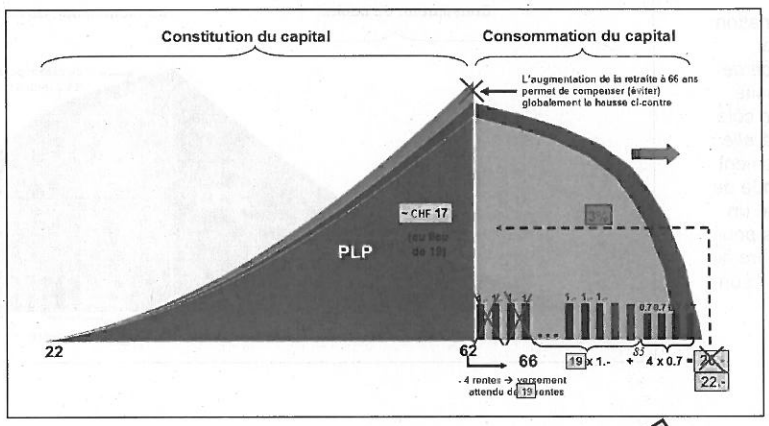
Avec un rendement attendu de 3% sur la période de consommation, et une espérance de vie de 23 ans pour un homme, il en découle un besoin de CHF 19.– à 62 ans pour couvrir un franc de rente viagère de l'assuré, réversible à 70% sur son épouse.

Coût pour l'ensemble de l'effectif
Les coûts pour l'ensemble de l'effectif *(en millions de CHF; valeur 31.12.2010)* sont présentés ci-dessous:

Coûts	Actifs	Rentiers	Total
Longévité	67	21	**88**
Taux technique à 3%	182	60	**242**
Total (brut)	**249**	**81**	**330**

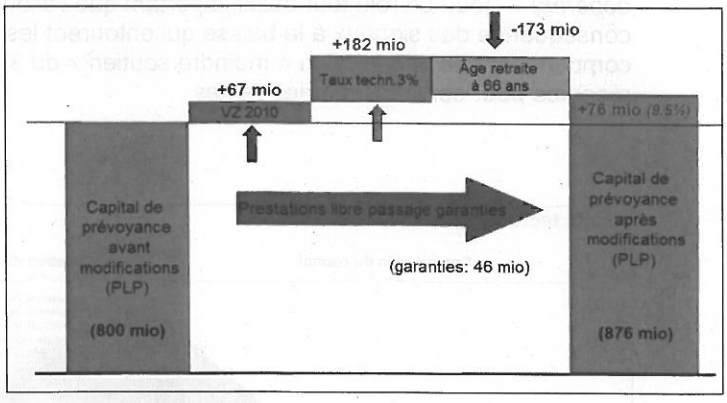
Dans un plan en primauté des prestations, les assurés sont au « bénéfice » d'un intérêt garanti au taux technique. Si le rendement ne satisfait pas aux attentes, il s'en suivra une lacune de financement *(la Caisse fait crédit au troisième-tiers cotisant, tout en espérant qu'il remboursera sa dette sur le long terme).* Dans un plan en primauté des cotisations, les deux risques ci-dessus sont assumés par les assurés en activité. Ces derniers disposent d'un capital au moment de la retraite *(droits acquis)* et ils adaptent leur consommation *(baisse ou hausse du taux de conversion)* en fonction des « conditions de marché » *(durée de retraite et rendement attendu sur la période).* En d'autres termes, en cas de passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, la Caisse n'aurait pas à supporter le coût *(CHF 249 millions)* précité relatif aux assurés actifs *(transfert des risques de la Caisse de pensions sur les assurés actifs).*

Relèvement de l'âge de la retraite
En augmentant l'âge de la retraite, la Caisse réduit la durée de retraite attendue. Si cette durée de consommation est ainsi réduite, il en découle pour la Caisse la possibilité de diminuer ses besoins en capitaux *(pour une même rente acquise).* En effectuant les changements **simultanément**, la Caisse peut alors limiter les coûts précités portant sur les assurés actifs:



En augmentant simultanément l'âge de la retraite de 4 ans, la durée de retraite attendue serait alors diminuée (environ) d'autant et, avec un rendement attendu de 3% sur la période, il en découle un besoin de CHF 17.– à 62 ans pour couvrir un franc de rente viagère de l'assuré, réversible à 70% sur son épouse.

En relevant simultanément l'âge de retraite à 66 ans, la Caisse pourrait atténuer ainsi l'augmentation des droits individuels induite — dans un tel plan en primauté des prestations — par l'accroissement de longévité et la baisse des rendements attendus. Une telle démarche n'est toutefois pas sans complications en termes administratifs et de politique du personnel.



En l'espèce, le Conseil d'administration doit définir sa **priorité** entre le maintien de la primauté des prestations et celui de l'âge de retraite ordinaire, étant précisé qu'une adaptation de l'âge ordinaire de la retraite devrait de surcroît prendre en considération les aspects législatifs *(loi)*, économiques *(100 employeurs affiliés)* et sociaux, rendant cette décision encore plus complexe. A défaut, l'adaptation des paramètres structurels *(espérance de vie et taux technique)* imposera des coûts substantiels pour la Caisse et alors un effort d'autant plus conséquent pour la recapitalisation. Dans un plan en primauté des cotisations, l'âge ordinaire de la retraite a une importance secondaire dans la mesure où les assurés se constituent un capital qu'ils répartissent *(conversion)* au moment de leur départ en retraite.

Taux d'intérêt technique

Se fondant sur une recommandation de l'expert en prévoyance professionnelle, l'organe suprême de la Caisse doit définir le taux d'intérêt technique. Lors de sa recommandation, l'expert tient compte de la structure et des caractéristiques de la Caisse, et s'assure qu'il se situe avec une marge raisonnable en-dessous du rendement attendu par la stratégie de placement et qu'il puisse être conservé pendant une longue période.

Pour ce faire, il tient compte en outre du taux d'intérêt technique de référence *(voir ci-après)*.

Nous recommandons un abaissement du **taux technique à 3%** pour tenir compte à la fois des turbulences et incertitudes des marchés, des faibles rendements rencontrés aujourd'hui sur les placements à moindres risques, des expectatives de rendement révisées, de la norme *(régulation)* qui prévaut la définition de cette valeur, avec pour fondement la sécurité financière durable de la Caisse.

Des signaux à la baisse

En conséquence de l'évolution intervenue dans la sphère économique et financière depuis le début des années 2000, les caisses de pensions sont confrontées à un défi de taille avec la révision à la baisse du taux d'intérêt technique:

- *des crises qui s'intensifient dans leurs effets et leurs périodicités:* l'évolution de la performance des portefeuilles entre 2006 et 2010 reflète — selon notre récente étude de marché « PFS 2011 » — à la fois une extrême volatilité sur l'ensemble de la période observée et une performance moyenne annuelle décevante de 1.6%. Les indices de référence LPP 2005 de Pictet montrent quant à eux sur la dernière décennie des résultats en nets reculs et des performances guère supérieures à 3%:

Période	LPP–25 plus	LPP–40 plus	LPP–60 plus
2011	1.4%	-0.9%	-3.9%
2001 — 2011	3.3%	2.7%	1.9%
1991 — 2011	5.6%	5.9%	6.1%

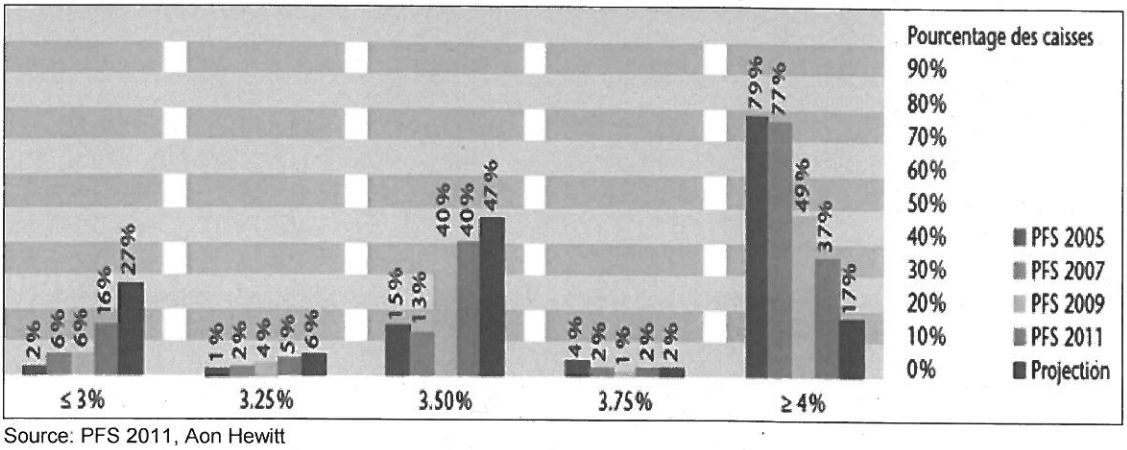
Source: Pictet LPP 2005

- *des placements à moindres risques dont les rendements sont excessivement bas:* alors que jusqu'au milieu des années nonante, il était très facile pour les institutions de prévoyance de couvrir un taux technique de 4% moyennant des obligations de la Confédération, les faibles rendements rencontrés aujourd'hui *(à 10 ans: 0.8% ; à 20 ans: 1.1%)* nécessitent une plus grande prise de risque pour atteindre un rendement équivalent au taux technique;

- *des changements de paradigme:* l'année 2010 a marqué un certain tournant avec des marchés qui, pour la première fois, ont jugé le risque d'incapacité de paiement des Etats plus élevé que celui des entreprises privées;

- *des expectatives de rendement révisées:* des espérances de rendement relevant de l'étude ALM d'août 2011 significativement en-dessous des valeurs de 2009 *(de l'ordre de 1 point de pourcent)*;

- *des intentions de baisse fortement marquées:* une tendance déjà très perceptible; mais, sous la pression des circonstances, avec une nouvelle année très mouvementée en 2011, les changements en-cours et les intentions de baisse se sont encore accélérés:



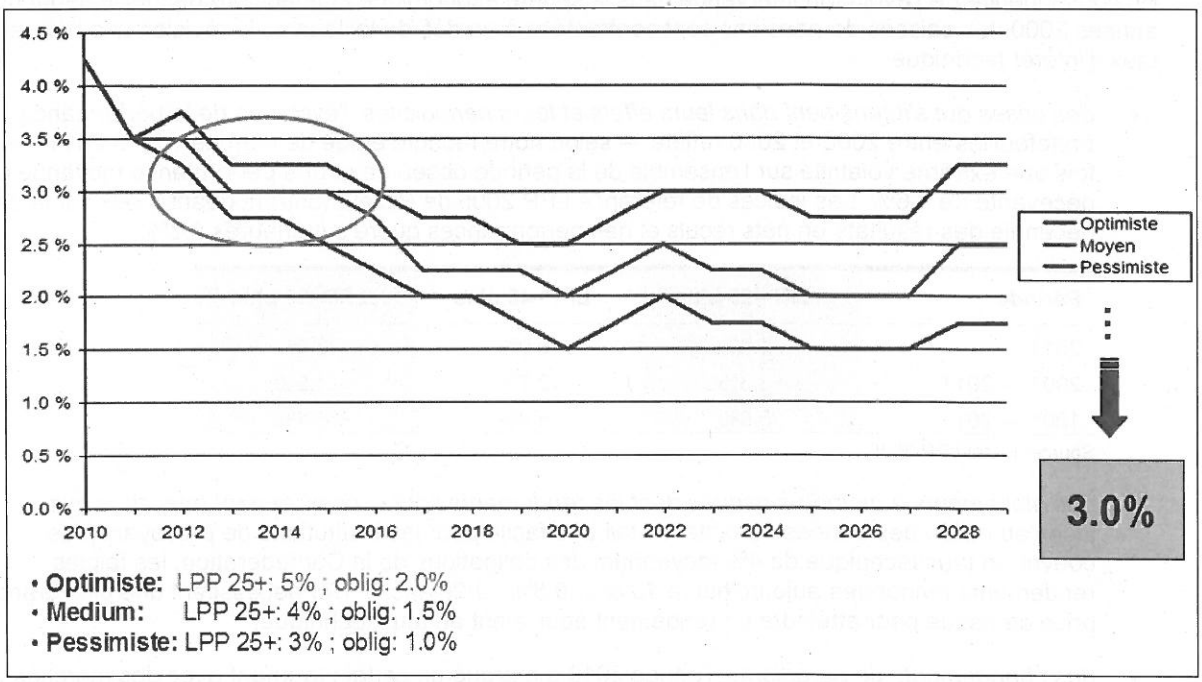
Source: PFS 2011, Aon Hewitt

Taux technique de référence
La directive technique DTA 4 pour les experts en assurances de pension *(cf. annexe 1)* est une norme professionnelle contraignante à laquelle les membres de la Chambre suisse des actuaires-conseils sont tenus de se conformer.

Elle définit un taux d'intérêt technique de référence *(valeur étalon)* par rapport auquel l'expert doit justifier un écart supérieur de plus de 0.25% et proposer des mesures pour ramener dans un délai de 7 ans le taux technique retenu par la Caisse au niveau de ce taux technique de référence.

Le taux de référence s'élève actuellement à 3.5%. Il est déterminé à partir de la moyenne arithmétique pondérée à raison de 2/3 par la performance moyenne des 20 dernières années *(basée sur l'indice LPP 2005 de Pictet LPP-25 plus)* et à raison de 1/3 par le rendement actuel des emprunts à 10 ans de la Confédération; le tout étant diminué de 0.5% *(marge de sécurité)* et arrondi au 0.25% inférieur.

Les simulations montrent que le taux de référence relevant de la DTA 4 va poursuivre son mouvement de baisse et — même avec des hypothèses optimistes — diminuer rapidement autour de 3%:



Selon les scénarios, cette valeur sera atteinte entre 2013 et 2016.

Dès lors, considérant les impératifs de la nouvelle LPP — avec le maintien de taux de couverture au moins à leur valeur initiale *(art. 72a, alinéa 1, let. b LPP)*, ainsi qu'à leur valeur acquise *(art. 72a, alinéa 2, 2ème phrase, LPP)* — et pour limiter autant que possible le risque de devoir réviser ce paramètre structurel à peine entamé le processus de recapitalisation, ou encore de devoir engager un troisième train de mesures — nous recommandons d'abaisser le taux technique, en une seule étape, à 3% pour faire prévaloir la sécurité et conserver cette valeur sur une longue période.

Primauté

Primauté des prestations

Un plan d'assurance en primauté des prestations est axé sur le service d'une *rente,* dont le montant est fixé en pour-cent du salaire assuré *(dans la Caisse et pour 40 années d'assurance, la rente de retraite est égale à 60 % du dernier salaire).* Ainsi, chaque variation du salaire entraîne une modification des prestations dans les mêmes proportions. L'assuré sait alors exactement quelle prestation lui sera attribuée lorsqu'il atteindra l'âge de la retraite, et ceci indépendamment de l'évolution individuelle de son salaire. Un tel système présente donc une grande sécurité sociale. La prestation est définie *a priori (objectif visé atteint)* et le financement peut varier *(résultante).*

Dans un tel plan d'assurance, le risque de longévité et le risque d'intérêt sont à la charge de la Caisse *(à charge de la collectivité à travers la Caisse).* S'ils ne sont plus supportables *(baisse généralisée du troisième tiers cotisant)*, les employeurs et les assurés actifs devront en assumer la charge.

Primauté des cotisations

Un plan en primauté des cotisations est axé sur la constitution d'un *capital-retraite.* Le financement est fixé *a priori* et présente ainsi une grande transparence. Tout au long de sa carrière, l'assuré aura alors connaissance du capital constitué, mais ce dernier n'est jamais mis en relation avec son salaire. Il n'y a donc pas la notion de « salaire de remplacement ». La prestation finale dépendra de l'évolution de salaire et du rendement des capitaux *(intérêts crédités).* L'objectif visé n'est pas nécessairement atteint et les augmentations de salaire diminuent le niveau relatif des prestations.

Le risque financier et le risque de longévité sont à la charge des assurés.

Les principales différences entre les deux primautés:

	Prestations	Cotisations
Transparence		
• prestations	Oui	Non
• financement	Non	Oui
Qui supporte le risque financier?	Caisse	Assurés
Sécurité	Sociale	Financière

Des **prestations identiques** coûtent le **même prix** quelle que soit la primauté! Il ne s'agit cependant pas d'omettre que, lors d'un passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, des risques importants — augmentations de salaires, longévité et intérêt — sont transférés de la Caisse sur l'assuré. La volonté qu'un plan en primauté des cotisations suive dans sa courbe de capitalisation *(voir ci-après)* le plus fidèlement possible la primauté des prestations actuelle *(dans le but d'obtenir, quel que soit l'âge, un niveau de prestations analogue)* conduit à un échelonnement massif des cotisations qui peut s'avérer très difficilement applicable dans la pratique et met à l'index les assurés les plus âgés. Pour cette raison, nous recommandons un plan de pensions en primauté des cotisations qui conduise à un niveau similaire des prestations, mais avec un échelonnement plus faible des cotisations, tout en associant au changement des **mesures d'accompagnement** *(compensations).*

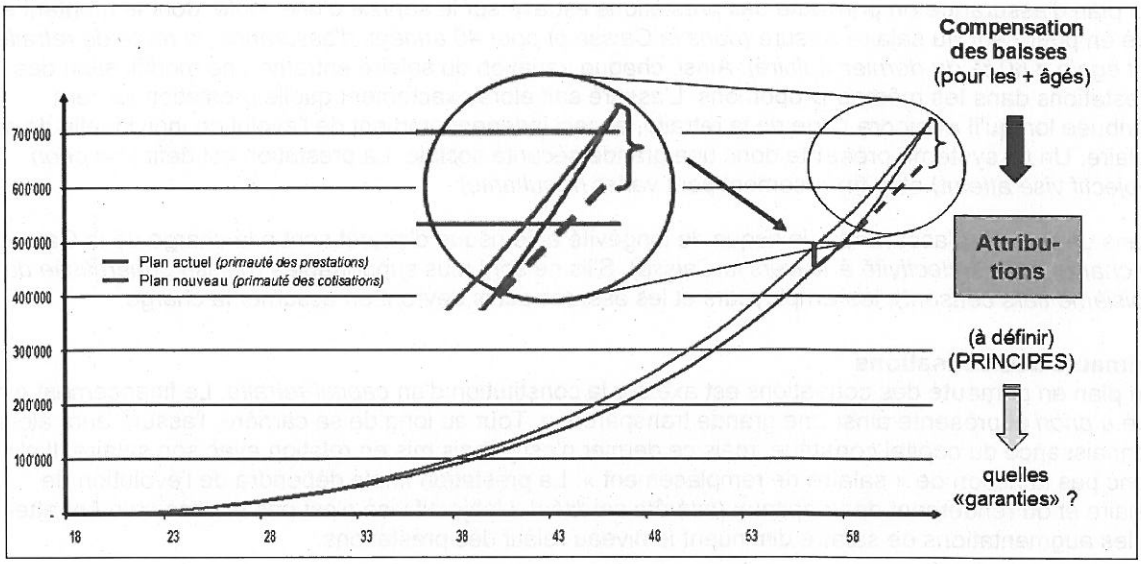
Proposition d'un nouveau plan de pensions

L'objectif est de maintenir — à intérêt égal *(4%)* — un but de rente identique *(60% du dernier salaire).*

Sous déduction du coût lié à la couverture des risques invalidité et décès *(3.0%)*, le financement actuel de 23% permettrait d'allouer une contribution moyenne de **20% à l'épargne** *(CHF 55.2 millions; effectif au 31.12.2010).* Compte tenu de cette enveloppe budgétaire, et pour s'approcher d'une courbe de capitalisation similaire, les bonifications de retraite suivantes *(exprimée en pourcent du salaire assuré)* pourraient être retenues *(CHF 55.4 millions)*:

Age	Bonifications de retraite
22 – 31 ans	12 %
32 – 41 ans	16 %
42 – 51 ans	20 %
52 – 62 ans	25 %

Sur une carrière comparable (22 ans – 62 ans), la capitalisation à 62 ans est identique *(selon les hypothèses retenues)*:



Légende: les deux systèmes sont identiques dans leur finalité (but), mais pas dans la manière d'y arriver. En d'autres termes, un changement de primauté en cours de capitalisation — avec le plan actuel qui capitalise, en comparaison, davantage dans la deuxième partie de carrière — requiert des mesures d'accompagnement pour les assurés les plus âgés (dans le but d'atteindre le même objectif, malgré cette «pente» (courbe bleue) moins forte en fin de carrière).

Mesures d'accompagnement

Les différents niveaux d'attribution nécessaires selon les garanties souhaitées et les hypothèses retenues figurent ci-dessous, avec indication de l'incidence de telles mesures sur le degré de couverture:

En millions de CHF

Variantes:	Inflation 1% Carrière 1%	Inflation 0.5% Carrière 1%	Inflation 0.5% Carrière 0.5%
Inflation	45.8	18.3	6.6
	(+43.6)	(+26.2)	(+15.8)
... ET longévité	89.4	44.5	22.4
	(+192.7)	(+146.5)	(+91.9)
... ET intérêt rentiers	282.1	191.0	114.3
	(+213.7)	(+188.5)	(+139.5)
... ET intérêts	495.8	379.5	253.8
Impact sur le degré de couverture:	– 10 pts	– 7 pts	– 4 pts

Pour rappel *(voir page 2)*, le coût serait de CHF 249 millions ou 9 points de degré de couverture dans l'hypothèse du maintien du plan actuel *(primauté des prestations)*.

Notre recommandation est d'**accompagner le changement** *(du fait de l'échelonnement atténué[1])*. Les garanties devraient à notre sens viser les trois premiers niveaux ci-dessus, à savoir les risques liés à l'augmentation de salaires, à la longévité et au taux technique *(donc la garantie du taux de conversion)*. En l'occurrence, un coût de **CHF 114 millions** en nombre rond selon la variante recommandée. Le but est ainsi de viser le même objectif de rente de 60%, dans l'hypothèse d'une augmentation future des salaires de 1%, d'un taux de conversion de 5.3% *(hommes)*, respectivement de 5.5% *(femmes)*, à 62 ans et d'un intérêt crédité à futur de 4%. Cette dernière hypothèse signifie *ipso facto* que nous vous invitons à ne pas accorder de compensation concernant les intérêts crédités futurs, dans la mesure où le changement de primauté a pour objectif principal d'adopter un système qui soit davantage adapté à la volatilité des marchés boursiers que l'on connaît et justement de ne plus avoir de garantie d'intérêt. Il s'agira de définir la **manière dont les mesures d'accompagnement veulent être réalisées**. Si elles font l'objet d'une attribution unique et immédiate, la Caisse court le risque que les assurés qui quittent cette dernière au préalable de leur départ en retraite disposent néanmoins de ces droits.

[1] Un échelonnement actuariel pourrait imposer des taux de l'ordre de 40% pour la dernière catégorie d'âge !

Précisons que le rapport entre les engagements totaux de la Caisse et la somme des salaires assurés s'élève à 5.1. Ce rapport signifie que 1% de perte d'intérêts par rapport à l'objectif de rendement du plan représente l'équivalent d'un manque de cotisation de 5.1% des salaires cotisants. Pour garantir un intérêt de 4%, alors que la performance moyenne des dix dernières années s'est élevée à 1.5% en nombre rond, signifie qu'il aurait fallu prélever *(en compensation et en moyenne)* des cotisations supplémentaires annuelles de l'ordre de 15%[2]! Cela renforce d'autant plus la nécessité de baisse du taux technique et de changement de la primauté.

En référence à l'obligation de recapitaliser la Caisse, il est d'autant plus important de s'accorder sur un système où le financement est fixé *a priori* et présente ainsi une grande transparence *(maîtrise budgétaire)*.

Jurisprudence courante concernant la mise en place de mesures d'accompagnement
Selon la jurisprudence courante *(arrêt 9C_78/2007 du 15 janvier 2008)*, les prétentions résultant de la prévoyance professionnelle ne deviennent des droits acquis que si la loi fixe une fois pour toutes les situations particulières et les soustrait aux effets de modifications légales, ou lorsque des assurances précises ont été données à l'occasion d'un engagement individuel.

Selon cet arrêt, bénéficient de la protection des droits acquis le droit à des prestations d'assurance et la valeur actuelle de la prestation de libre passage, mais pas — sous réserve d'une promesse qualifiée et irrévocable — le droit au maintien des expectatives lorsque l'éventualité assurée ne s'est pas encore réalisée. Il s'agit donc de bien distinguer les droits acquis *(prestation de libre passage)* des droits expectatifs *(évolution future)* et nous pouvons *a priori* déduire de la jurisprudence courante que des mesures d'accompagnement ne sont pas légalement obligatoires pour cette deuxième catégorie. En d'autres termes, toutes les solutions sont envisageables, d'une garantie « complète » à aucune mesure. La question est plutôt de s'accorder à un « juste équilibre » entre politique du personnel et politique financière.

Nonobstant, la jurisprudence a déduit du droit à la protection de la bonne foi que «... dans certaines circonstances *(sans précision spécifique à ce sujet)*, le législateur était tenu, tout en disposant d'un large pouvoir d'appréciation, d'adopter des règles transitoires afin de permettre aux administrés de s'adapter à la nouvelle situation légale ou de leur permettre de maintenir les dispositions qu'ils ont prises de bonne foi, en fonction de l'ancienne réglementation, et sur lesquelles il ne leur est pas facile de revenir ».

Il est préciser dans cet arrêt que la solution retenue par le législateur valaisan apparaît équilibrée et raisonnable, dès lors qu'elle prévoit une baisse progressive des prestations en cas de départ à la retraite aux conditions de l'ancien régime, la réforme ne déployant la plénitude de ses effets que cinq ans après son entrée en vigueur et laissant ainsi aux assurés concernés une période suffisamment longue pour s'adapter *(cf. SJ 2001 I 413 consid. 5b, 1P.23/2000; RSAS 1989 p. 313 consid. 4f)*.

Mesures d'accompagnement exclusives pour les assurés proches de la retraite
Dans l'hypothèse où le Conseil d'administration se prononçait à la faveur de mesures d'accompagnement exclusives pour les assurés qui prendront leur retraite dans les cinq années *(respectivement dix)* qui suivront l'entrée en vigueur de la nouvelle loi, les coûts en seraient les suivants:

Variante A: 5 ans

(en millions de CHF; effectif au 31.12.2010)	**Hypothèse sur l'intérêt (i) considéré pour la période**		
	i = 1.5 %	**i = 3%**	**i = 4%**
Coûts	98	78	65

Variante B: 10 ans

(en millions de CHF; effectif au 31.12.2010)	**Hypothèse sur l'intérêt (i) considéré pour la période**		
	i = 1.5 %	**i = 3%**	**i = 4%**
Coûts	153	104	72

Ces coûts sont déterminés dans l'hypothèse où une attribution compensatoire serait effectuée sur les capitaux épargne des assurés concernés, de manière à leur permettre de disposer d'une rente identique en francs à l'âge de 62 ans *(respectivement à l'âge actuel pour les assurés de plus de 62 ans)*. Ce coût dépendra évidemment des intérêts futurs: plus le 3ème tiers cotisant favorisera l'évolution des capitaux sur cette période de cinq années, moins conséquentes seraient les compensations requises.

[2] *(4.5 –1.5)*5.1 sur 8 ans et (4.0 –1.5)*5.1 sur 2 ans*

Coûts
Les coûts dépendront des mesures *(ou non)* d'accompagnement décidées.

Notre recommandation s'accorde davantage sur une approche générale *(par opposition à des mesures exclusives pour les assurés proches de la retraite)* et la mise en place de mesures visant à octroyer les mêmes prestations que celles assurées à ce jour *(à intérêt futur égal au taux technique actuel, soit 4%)*.

En d'autres termes, la mesure d'accompagnement aurait pour objectif de garantir au moment du changement de plan *(et de manière unique)* les principes de revalorisation propres à la primauté actuelle *(avec une hypothèse d'augmentation de salaires de 1% pour le futur)* et la longévité *(même objectif de rentes, malgré les nouveaux taux de conversion)*.

Cette variante *(cf. page 8)* représente un coût de **CHF 114 millions** en nombre rond *(assurés actifs)*, auquel s'ajoute la charge de **CHF 81 millions** des bénéficiaires de rentes relevant du taux technique et de la longévité *(cf. page 4)*.

Le coût total et l'incidence sur le degré de couverture figure en page 17.

Davantage que la jurisprudence qui ne précise pas expressément cette notion de «... dans certaines circonstances », nous recommandons plus particulièrement au Conseil d'administration de se prononcer à la faveur des mesures d'accompagnement proposées, ceci dans le but d'éviter « les effets de seuil » *(nombreux départs anticipés à la retraite)* que pourrait représenter un changement sans mesure *(coûts importants pour la Caisse et « brain train » pour les employeurs)*.

Comparatifs entre les deux primautés
Les tableaux et graphiques qui suivent présentent une comparaison des prestations de vieillesse à l'âge de 62 ans *(pour les **employés** et les **cadres**)* entre le plan de prévoyance actuel et la proposition du nouveau plan de prévoyance en primauté des cotisations, tel que décrit en page 7.

Le comparatif est présenté à la fois pour une **durée complète** d'assurance *(40 ans)* et pour une **durée moyenne** *(32 ans selon l'effectif actuel)*.

Les résultats qui suivent partent de l'hypothèse que les mesures d'accompagnement telles que présentées ci-avant *(CHF 114 millions)* seraient adoptées. A l'annexe 4 figurent néanmoins les résultats sans mesure d'accompagnement *(ils diffèrent seulement pour les assurés de 45 ans et plus, puisque seuls ces derniers seraient concernés par des mesures compensatoires (attributions))*.

Données prises en considération
Nous avons pris en considération les hypothèses calculatoires suivantes:

- *taux d'inflation:* 0.5%
- *taux d'évolution de carrière:* 0.5%
- *taux de conversion à 62 ans:* 5.3% *(taux actuariels pour les hommes relevant des bases VZ 2010 3%)*
- *salaires en CHF et par âge: voir détails à l'annexe 3*

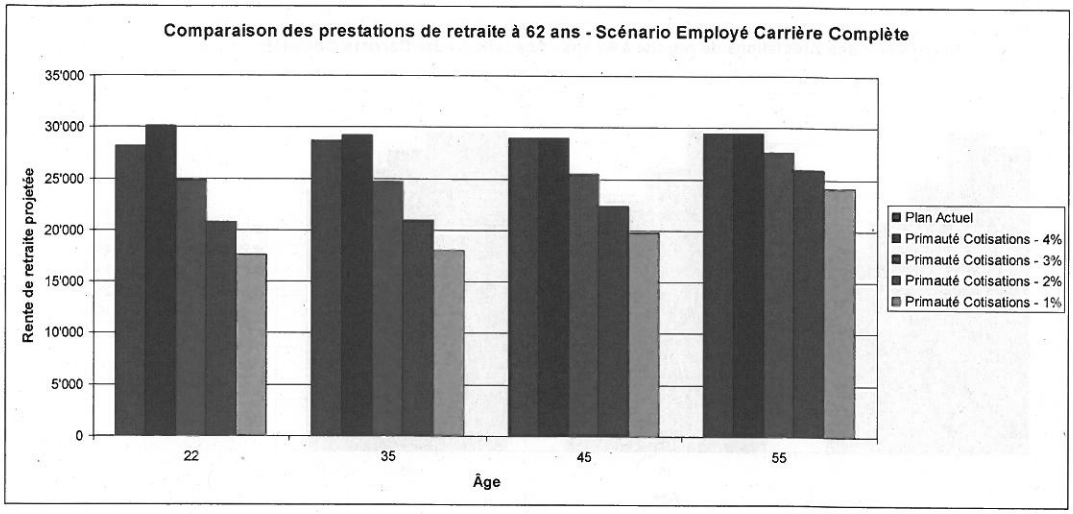
Résultats et graphiques
EMPLOYES

A) durée d'assurance complète (40 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

Age (*) de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
22 ans	CHF 28'200	CHF 30'100	**+ 7%**	CHF 24'900	-12 %	CHF 20'800	- 26%	CHF 17'600	- 38%
35 ans	CHF 28'700	CHF 29'200	**+ 2%**	CHF 24'700	-14 %	CHF 21'000	- 27%	CHF 18'000	- 37%
45 ans	CHF 29'000	CHF 29'000	**+ 0%**	CHF 25'500	-12 %	CHF 22'400	- 23%	CHF 19'800	- 32%
55 ans	CHF 29'500	CHF 29'500	**+ 0%**	CHF 27'600	-6 %	CHF 25'900	- 12%	CHF 24'200	- 18%

(*) âge de l'assuré(e) au moment du changement de primauté

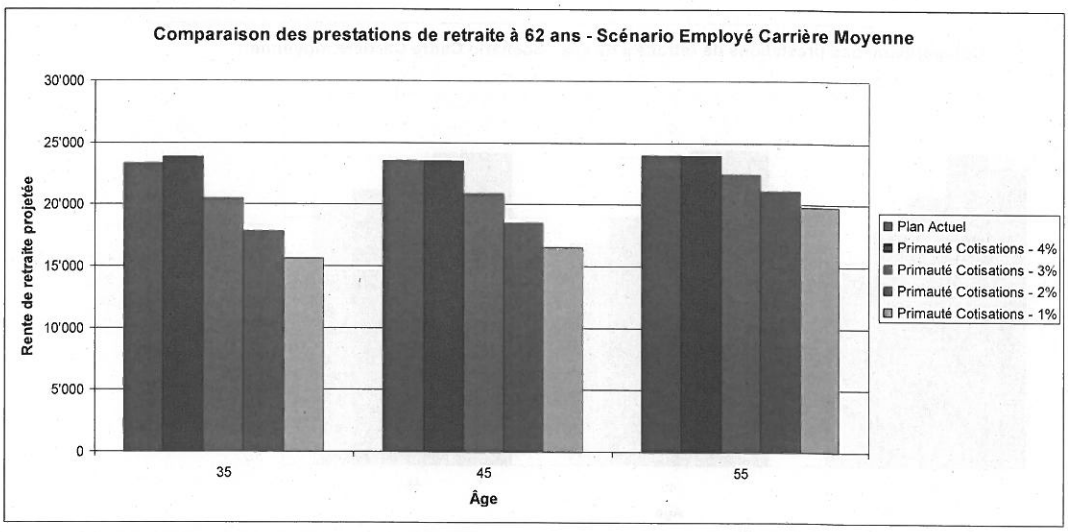


B) durée d'assurance « moyenne » (32 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

Age (*) de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
35 ans	CHF 23'300	CHF 23'800	**+ 2%**	CHF 20'500	- 12%	CHF 17'800	- 24%	CHF 15'600	- 33%
45 ans	CHF 23'500	CHF 23'500	**+ 0%**	CHF 20'900	- 11%	CHF 18'500	- 21%	CHF 16'500	- 30%
55 ans	CHF 24'000	CHF 24'000	**+ 0%**	CHF 22'500	- 6%	CHF 21'100	- 12%	CHF 19'800	- 18%

(*) âge de l'assuré(e) au moment du changement de primauté



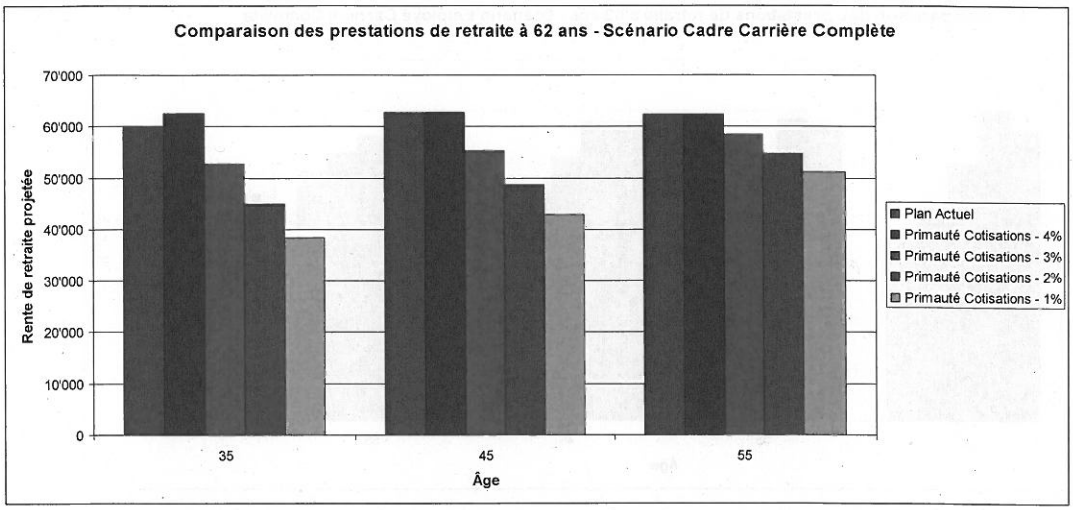
CADRES

A) durée d'assurance complète (40 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

Age (*) de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
35 ans	CHF 60'000	CHF 62'500	**+ 4%**	CHF 52'800	- 12%	CHF 44'900	- 25%	CHF 38'400	- 36%
45 ans	CHF 62'800	CHF 62'800	**+ 0%**	CHF 55'200	- 12%	CHF 48'600	- 23%	CHF 42'900	- 32%
55 ans	CHF 62'300	CHF 62'300	**+ 0%**	CHF 58'400	- 6%	CHF 54'700	- 12%	CHF 51'200	- 17%

(*) âge de l'assuré(e) au moment du changement de primauté

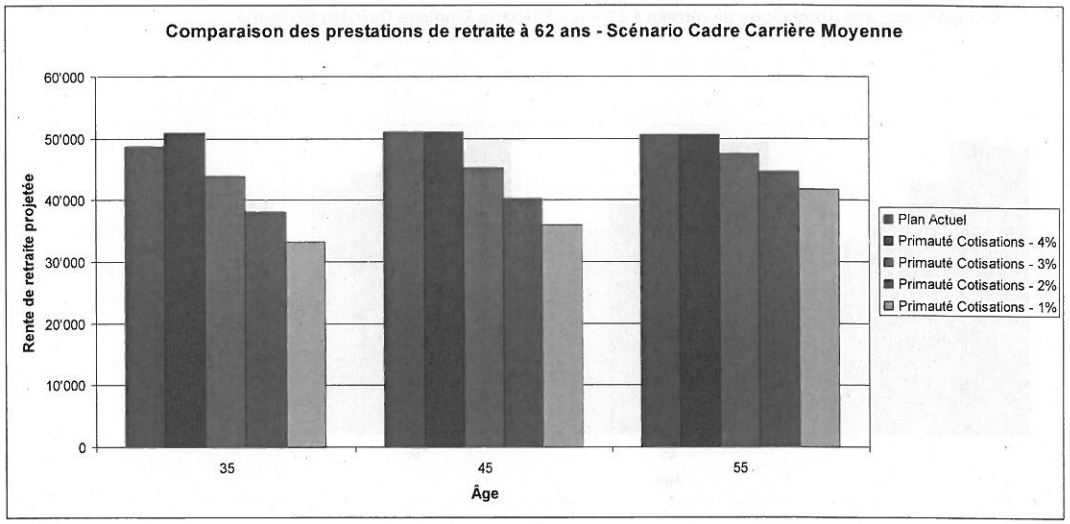


B) durée d'assurance « moyenne » (32 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

Age (*) de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
35 ans	CHF 48'800	CHF 50'800	**+ 4%**	CHF 43'800	- 10%	CHF 38'000	- 22%	CHF 33'200	- 32%
45 ans	CHF 51'000	CHF 51'000	**+ 0%**	CHF 45'300	- 11%	CHF 40'200	- 21%	CHF 35'900	- 30%
55 ans	CHF 50'600	CHF 50'600	**+ 0%**	CHF 47'500	- 6%	CHF 44'600	- 12%	CHF 41'800	- 18%

(*) âge de l'assuré(e) au moment du changement de primauté



Plan minimum LPP

L'adoption d'un plan minimum LPP induirait des diminutions significatives des prestations allouées, avec un objectif de rentes en moyenne de l'ordre de **30% inférieur au plan en vigueur** et des baisses pouvant atteindre même 60% pour les jeunes cadres *(pour rappel, la LPP ne couvre pas la part de salaire supérieure à CHF 83'520)*. Un tel changement aurait des conséquences majeures sur la politique du personnel et représenterait une révision profonde des conditions de travail.

En adoptant un plan minimum LPP, les cotisations annuelles seraient réduites de CHF 13.0 millions en nombre rond pour les employeurs et de CHF 5.3 millions pour les assurés. En l'occurrence, la cotisation annuelle totale diminuerait de 23% à 16.4% *(en référence aux salaires assurés actuels de CHF 276 millions)* ou de CHF 63.5 millions à CHF 45.2 millions.

Tous les systèmes financiers doivent respecter le principe de l'équivalence actuarielle entre cotisations et prestations. En d'autres termes, si le besoin de financement diminuait de manière significative *(baisse de 30%)* — pour permettre, toutes choses étant égales par ailleurs, une recapitalisation rapide de la Caisse si lesdites contributions étaient affectées à cet effet — il en serait de même des prestations.

Comparatifs

Les tableaux et graphiques qui suivent présentent une comparaison des prestations de vieillesse à l'âge de 62 ans *(pour les employés et les cadres)* entre le plan de prévoyance actuel et un plan de prévoyance au sens des minimas de la LPP:

Employés

Age de l'assuré(e)	Plan actuel	Plan LPP	Différence relative
22 ans	CHF 45'600	CHF 20'700	- 55%
35 ans	CHF 45'600	CHF 23'800	- 48%
55 ans	CHF 45'600	CHF 33'400	- 28%

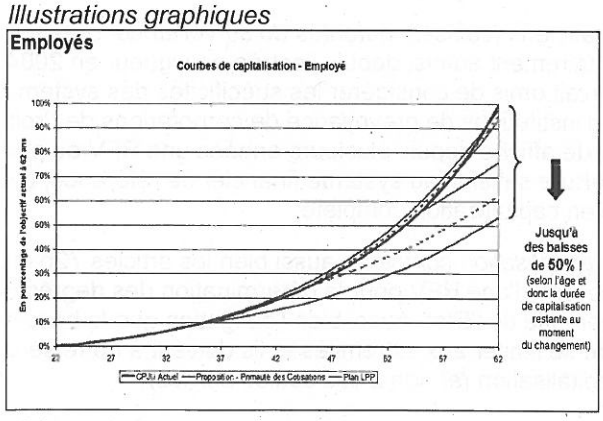
Salaires AVS de KCHF 55 (22 ans), 71 (35 ans) et 106 (55 ans)

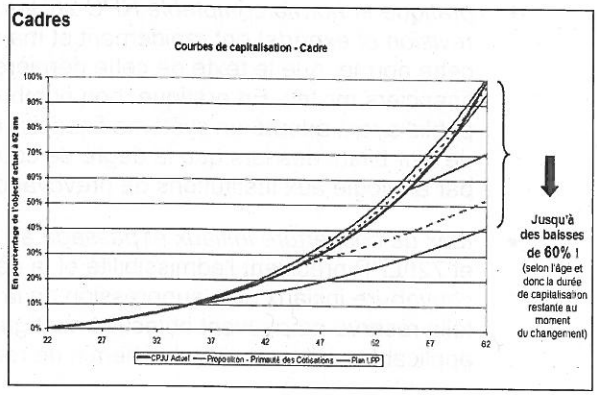
Cadres

Age de l'assuré(e)	Plan actuel	Plan LPP	Différence relative
35 ans	CHF 82'800	CHF 33'000	- 60%
55 ans	CHF 82'800	CHF 54'700	- 34%

Salaires AVS de KCHF 114 (35 ans) et 170 (55 ans)

Illustrations graphiques





Voir graphiques en taille supérieure à l'annexe 5

Un tel changement ne satisfait guère à un équilibre adéquat et nécessaire qui devrait prévaloir dans les options envisageables entre politique financière et politique du personnel.

Réserve de fluctuation de valeurs (RFV)

Nous recommandons vivement au Conseil d'administration de se **doter d'une RFV initiale**, de sorte à s'éloigner le plus possible d'une occurrence d'assainissement au sens des articles 65c à 65d LPP. Dans la situation de forte sous couverture dans laquelle se trouve la Caisse, l'application des principes des normes LPP-IPDP *(croissance régulière des degrés de couverture et seuils fixés dans la loi)* ne peut être assurée, dans la durée, qu'à la condition de disposer d'une réserve de fluctuation de valeurs, dont le but est de sécuriser le chemin de croissance visé. En l'absence d'un tel « coussin de sécurité », la Caisse pourrait rapidement se devoir de remédier à un découvert par rapport à l'article 72a, alinéa 1, let. a et b, LPP *(assainissement)* et être confrontée aux dispositions de l'article 65d, alinéa 2, LPP et alors à un délai de résorption du découvert particulièrement court *(5 à 7 ans, maximum 10 ans)*. Au surplus, il faut garder à l'esprit que le plan de recapitalisation devra être approuvé par l'autorité de surveillance. Il est vraisemblable que celle-ci ne donnera son accord que si le plan est à la fois réaliste et crédible et il ne le serait assurément pas si la Caisse, dans sa situation de forte sous-couverture, ne disposait pas d'une réserve de fluctuation de valeurs. Le guide de l'ASIP *(Association suisse des Institutions de prévoyance)* concernant l'implémentation de la nouvelle loi sur le financement des institutions de prévoyance de droit public partage cet avis et ses propos relatifs à la nécessité d'une RFV. La création d'une telle réserve représentant **au minimum 10% de la fortune** est recommandée.

Nécessité d'une réserve de fluctuation de valeurs

Même si le bulletin no 124 de l'OFAS *(chiffre 800)* mentionne que les institutions de prévoyance en capitalisation partielle ne peuvent pas constituer *réellement* des réserves de fluctuation de valeurs, leur accordant un caractère *virtuel* et le seul statut d'objectif interne à atteindre, il est à notre sens très clair qu'une telle réserve est non seulement nécessaire — avis partagé par l'ASIP *(cf. guide de février 2012 en pages 13 à 15)* — mais surtout qu'elle est la condition sine qua non à un plan de recapitalisation durable et au respect des principes de la loi :

- *éviter d'être menacé en permanence par des mesures d'assainissement:* en l'absence d'une telle réserve, la Caisse pourrait se devoir de remédier à un découvert par rapport à l'article 72a alinéa 1, let. b, LPP *(diminution des degrés de couverture initiaux)*. Dans ce cas de figure, elle serait alors immédiatement sous le coup des dispositions de l'article 65d, alinéa 2, LPP et alors soumise à l'obligation de mesures impératives, avec un délai de résorption du découvert particulièrement court *(5 à 7 ans, maximum 10 ans)*;

- *fluctuations des valeurs de marché:* s'il faut le rappeler, un système financier mixte est la combinaison du système de la capitalisation et de celui de la répartition. La fortune nécessaire à la couverture de la part en capitalisation doit générer un taux de performance attendu afin que le plan soit structurellement financé. Cette fortune est bien entendu soumise aux fluctuations boursières et comptabilisée à sa valeur de marché, rendant la nécessité d'une telle réserve primordiale afin de garantir un lissage des résultats annuels;

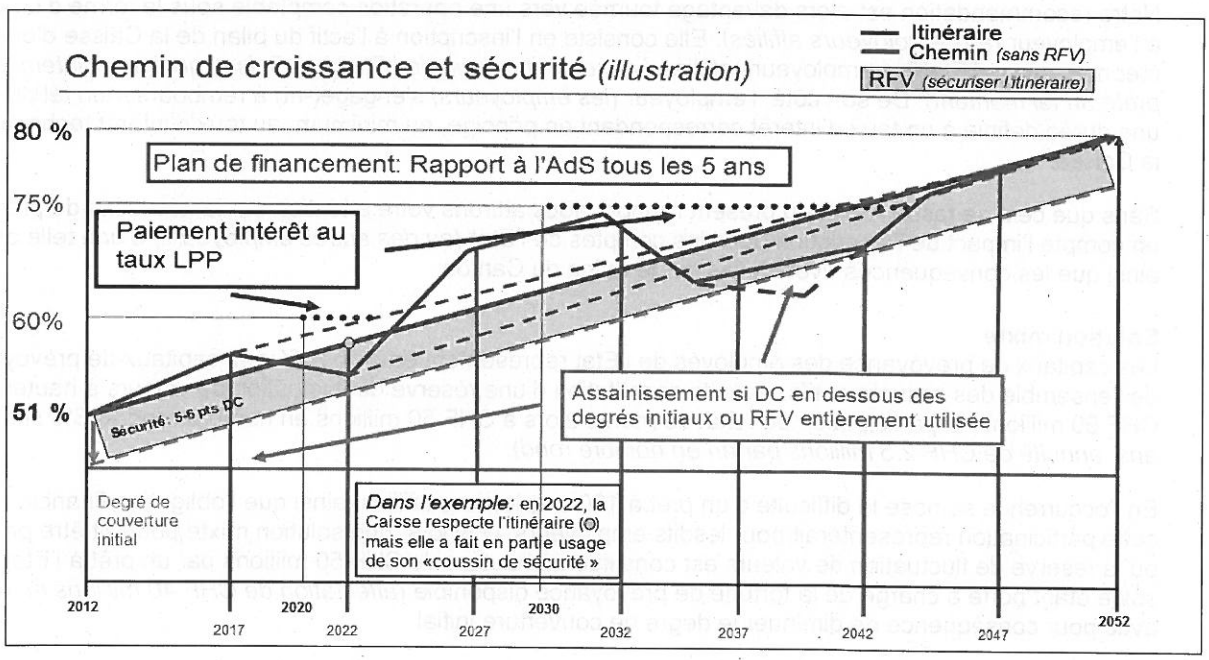
- *pratique et norme comptable RPC 26:* les praticiens *(caisses, autorités de surveillance, organes de révision et experts)* ont rapidement et majoritairement admis, depuis l'entrée en vigueur en 2004 de cette norme, que le texte de cette dernière avait omis de considérer les spécificités des systèmes financiers mixtes. En pratique, bon nombre d'institutions de prévoyance de corporations de droit public ayant adopté un système financier mixte affiche depuis plusieurs années une RFV au passif de leur bilan, dès lors que le degré de couverture satisfait au système financier de référence, ceci par analogie aux institutions de prévoyance en capitalisation complète;

- *taux de couverture initiaux et passage à la capitalisation complète:* aussi bien les articles 72b, alinéa 3, et 72f LPP précisent l'admissibilité et la nécessité d'une RFV pour la détermination des degrés de couverture initiaux et la suppression de la garantie de l'Etat. Aussi bien l'obligation que le besoin d'une telle réserve ne peuvent objectivement guère se limiter aux extrémités et ils doivent à notre sens être applicables à l'ensemble du chemin de recapitalisation *(et non à ses seules bornes)*.

La constitution d'une réserve de fluctuation de valeurs est incontournable pour les raisons évoquées ci-dessus. De notre avis, le montant initial de cette réserve doit représenter au moins 10% de la fortune de prévoyance de la Caisse. Cependant, son objectif-cible, s'accordant sur un examen de congruence *(équilibre placements/engagements)* et tenant compte de la volatilité accrue des marchés boursiers, devrait en réalité plutôt représenter 20% de la fortune. Ce faisant, après une période de fortes turbulences et de mauvais rendements comme celle que nous venons de traverser, il ne serait pas adéquat de demander une réserve à hauteur de sa valeur-cible *(CHF 180 millions en nombre rond)*. C'est pourquoi, nous recommandons la constitution d'une réserve initiale à hauteur de 10% de la fortune, pour veiller à un équilibre entre les aspects de sécurité *(du chemin de recapitalisation)* et de coûts *(inhérents à sa constitution)*.

Constitution et principes d'utilisation/d'alimentation
Le montant initial, soit CHF 90 millions en nombre rond, devrait faire l'objet d'un apport des employeurs *(soit sous la forme d'un versement unique, soit sous forme d'un prêt avec une annuité sur 40 ans)* et/ou d'une affectation d'une partie de la fortune de prévoyance, avec toutefois pour conséquence dans cette deuxième approche de dégrader le degré de couverture et alors, de devoir renforcer d'autant les mesures de recapitalisation. La recapitalisation *(ou constitution de la réserve)* par le biais d'un versement unique est développée au chapitre suivant.

Les principes d'alimentation et d'utilisation de ladite réserve s'accordent sur les chiffres 2 et 13 des recommandations de la norme Swiss GAAP RPC 26 — et par analogie avec les institutions de prévoyance en capitalisation complète — où l'itinéraire de recapitalisation *(en vert sur le schéma ci-dessous)* est le pendant du degré de couverture de 100% au sens de l'article 44 OPP2 pour lesdites caisses de pensions. Ainsi, lorsque le degré de couverture s'améliore davantage sur l'année courante que ne le prévoit le plan de recapitalisation, l'excédent *(référence au plan de refinancement)* est utilisé pour alimenter *(augmenter)* la réserve de fluctuation de valeurs. A l'inverse, si l'évolution durant l'année courante est moins favorable que ne le prévoit le plan, alors la réserve est dissoute *(en tout ou partie)* pour compenser cette insuffisance. Dans l'exemple *(schéma)*, en 2022, la Caisse respecte l'itinéraire *(rond jaune)*, mais elle a alors dû faire en partie usage de son « coussin de sécurité » :



Recapitalisation et prêt à l'Employeur

Nous recommandons de recapitaliser la Caisse *(constituer une réserve de fluctuation de valeurs)* par le biais d'un prêt à l'Etat *(aux employeurs affiliés)*. Cette solution privilégie une opération comptable qui consiste en un versement unique de la part de l'Etat *(des employeurs)* à la Caisse qui immédiatement lui *(leur)* prête ces montants et le*(s)* comptabilise comme créance envers l'employeur à l'actif de son bilan. De son côté, l'employeur *(les employeurs)* s'engage(-nt) à rembourser un tel prêt sur une durée définie à un taux d'intérêt correspondant en principe, au minimum, au taux d'intérêt technique.

Principes

L'évolution des marchés boursiers durant cette dernière décennie et la volatilité constatée mettent en évidence le risque de procéder à une recapitalisation par le biais d'un versement unique, tant pour la Caisse que pour la collectivité publique.

D'une part, plusieurs exemples l'attestent, avec des cantons qui ont versé à leurs institutions de prévoyance des montants très importants à la veille d'une chute des marchés boursiers. D'autre part, pour les institutions concernées, survient la difficulté d'investir et de répartir de tels montants en fonction de l'allocation stratégique et des incertitudes des marchés.

Notre recommandation est alors davantage tournée vers une opération comptable sous la forme d'un prêt à l'employeur *(aux employeurs affiliés)*. Elle consiste en l'inscription à l'actif du bilan de la Caisse d'une créance envers l'Etat/les employeurs affiliés *(versement unique de l'Etat à la Caisse qui immédiatement lui prête un tel montant)*. De son côté, l'employeur *(les employeurs)* s'engage(-nt) à rembourser un tel prêt sur une durée définie à un taux d'intérêt correspondant en principe, au minimum, au taux d'intérêt technique de la Caisse.

Sans que cela ne fasse l'objet du présent rapport, nous attirons votre attention sur la nécessité de prendre en compte l'impact de l'inscription dans les comptes de l'Etat *(ou des autres employeurs)* d'une telle dette, ainsi que les conséquences éventuelles sur le rating du Canton.

Solution mixte

Les capitaux de prévoyance des employés de l'Etat représentent environ 55% des capitaux de prévoyance de l'ensemble des assurés actifs. Avec la constitution d'une réserve de fluctuation de valeurs à hauteur de CHF 90 millions, la participation de l'Etat se monte alors à CHF 50 millions en nombre rond *(à 3% sur 39 ans: annuité de CHF 2.5 millions par an en nombre rond)*.

En l'occurrence se pose la difficulté d'un prêt à 100 employeurs affiliés, ainsi que l'obligation financière que cette participation représenterait pour lesdits employeurs. Dès lors, une solution mixte pourrait être privilégiée, où la réserve de fluctuation de valeurs est constituée à hauteur de CHF 50 millions par un prêt à l'Etat, le solde étant porté à charge de la fortune de prévoyance disponible *(affectation de CHF 40 millions en réserve)* avec pour conséquence de diminuer le degré de couverture initial.

Les employeurs concernés participeraient alors davantage aux mesures de recapitalisation par le biais d'une contribution additionnelle annuelle. En cela, il s'agirait de veiller à un juste équilibre dans la participation des employeurs *(équité)*, quelle que soit la forme de leur participation *(recapitalisation ou sécurité)*.

Rémunération de la créance

Si, par simplification de langage, nous avons pris un raccourci en indiquant que l'Etat ou les employeurs versent une prime unique pour constituer une RFV ou recapitaliser la Caisse, en réalité, les valeurs de l'actif ne sont jamais en corrélation avec un engagement spécifique au passif. Autrement dit, rien ne permet d'affecter un franc *(actions, immeubles, cash)* de l'actif à un engagement particulier.

La formulation correcte serait donc de dire que l'Etat ou les employeurs versent une prime unique à la Caisse, qui permet à cette dernière d'augmenter sa fortune totale. La prime unique se transforme donc en un actif au même titre que les immeubles ou les titres. La fortune totale permet ensuite de couvrir l'ensemble des engagements, des provisions, et plus particulièrement à la Caisse de constituer une RFV sans abaisser nécessairement son degré de couverture

Par la suite, la RFV résulte de l'évolution de la situation financière de la Caisse, et plus particulièrement des aléas des marchés financiers. Mais, il n'y a aucune traçabilité des francs à l'actif.

En conséquence, l'Etat ou les employeurs ont une dette auprès de la Caisse, qu'ils doivent honorer d'un intérêt, quels que soient les gains ou les pertes de la Caisse aussi bien au passif *(technique)* qu'à l'actif *(financiers)* dans les décennies qui suivent.

Situation financière et matérialité des efforts

Selon la variante retenue *(choix de la primauté et des mesures d'accompagnement éventuelles)*, et les hypothèses formulées, le degré de couverture initial *(pour l'ensemble des engagements)* pourrait s'échelonner entre 51 et 60%. Ainsi, les efforts requis *(mesures nécessaires à la recapitalisation)* — dans le cadre d'une appréciation globale et indicative de ces derniers — se répartissent selon entre :

a) le prélèvement de contributions annuelles additionnelles de l'ordre de 6% jusqu'en 2030, dans l'hypothèse du ***maintien du plan en vigueur*** et,

b) la réduction de l'intérêt crédité de 0.5 à 1 point de pourcent *(par rapport au taux technique de 3% et selon les mesures d'accompagnement)* et le prélèvement de contributions annuelles additionnelles de 0.5 à 1% jusqu'en 2030, dans l'hypothèse du passage à un ***plan en primauté des cotisations***.

Coûts et degré de couverture initial estimé

3 variantes considérées

- Hypothèses: taux technique de 3% et bases VZ 2010
  *(DC estimé à fin 2011: **~62%**, provision pour longévité: ~ CHF 30 mio)*

En millions de CHF

Variantes:	Plan actuel *(DB plan)*	Primauté des cotisations *(DC plan)* Avec mesures	Sans mesure
Assurés actifs	– 9 pts **249**	– 4 pts **114**	**0**
Bénéficiaires de rentes *(longévité: 21, taux technique: 60)*	**81**	**81**	**81**
Provision pour longévité	**./. 30**	**./. 30**	**./. 30**
Coût total	**300**	**165**	**51**

– 2 pts

Mesures: selon variante "augm. de salaire *(totale)* à 1%, taux conv. VZ 2010 3% *(longévité et taux technique)*"

Degré de couverture estimé (point de départ de la recapitalisation) :	51%	56%	60%

Légende: le coût minimum auquel la Caisse est confrontée concerne les bénéficiaires de rentes. Il représente en termes nets CHF 51 millions (81 millions, sous déduction de la provision pour longévité), à savoir 2 points de degré de couverture. A l'inverse, le coût maximum correspondrait au maintien du plan en vigueur, avec le coût des assurés actifs qui s'ajouteraient pour un montant de CHF 249 millions ou une diminution du degré de couverture de 9 points, portant le total à 11 points de degré de couverture. Le passage à la primauté des cotisations avec les mesures d'accompagnement présentées et recommandées induirait un coût total (actifs et rentiers) de CHF 165 millions ou 6 points de degré de couverture.

Appréciation des efforts requis selon la variante retenue

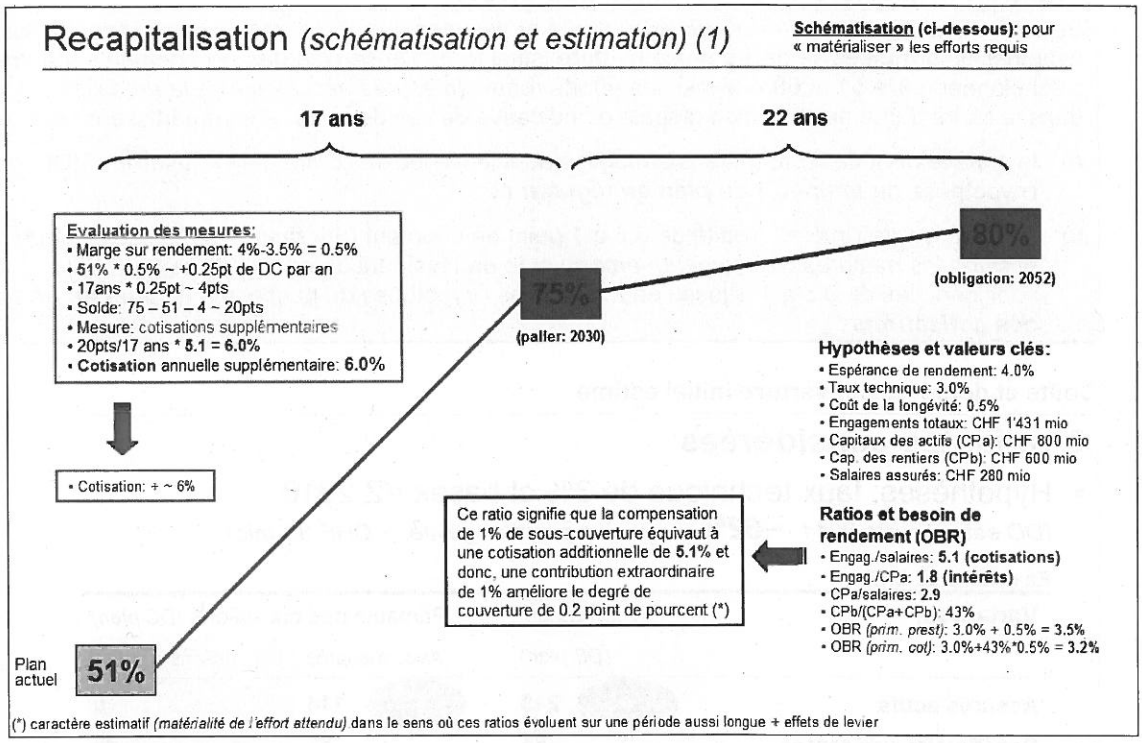
Les efforts nécessaires dans le cadre de la recapitalisation de la Caisse dépendront à la fois du degré de couverture initial *(et alors du choix de la primauté, des éventuelles mesures d'accompagnement et de la forme choisie pour la constitution de la RFV)* et du type de plan adopté *(forme des mesures selon la primauté)*.

Pour soutenir les décisions, et disposer d'un ordre de grandeur représentatif, nous apprécions dans les lignes suivantes le chemin de croissance requis dans le but de matérialiser[3] les efforts requis selon les variantes retenues[4] :

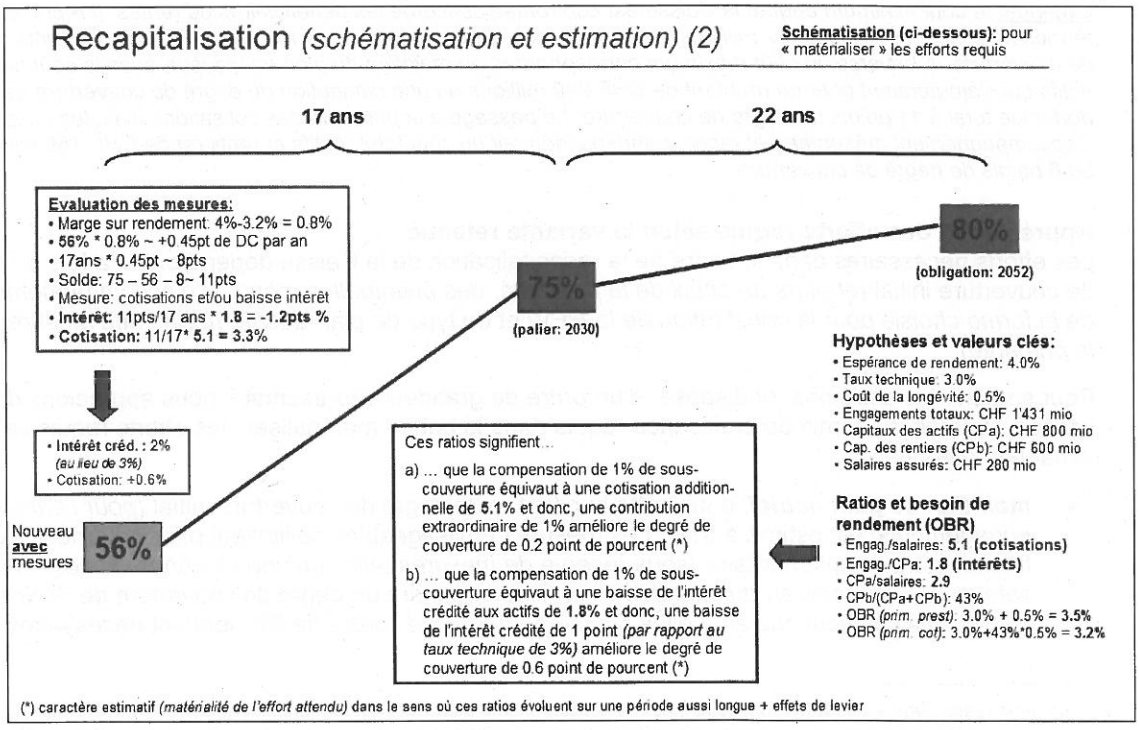
- ***maintien du plan actuel***: dans cette hypothèse, le degré de couverture initial *(pour l'ensemble des engagements)* est estimé à 51%. Les mesures envisageables se limitent principalement à un financement complémentaire *(sous réserve de mesures telles qu'une moyenne des derniers salaires ou une révision du taux de rente)*. Pour atteindre un degré de couverture de 75% en 2030 *(seuil)*, des contributions annuelles supplémentaires de l'ordre de 6% seraient nécessaires ;

[3] Estimation (sans avoir à ce stade modélisé/affiné les nombreuses variantes) pour soutenir les décisions, dans la mesure où ces dernières sont inévitablement dépendantes des efforts de recapitalisation qu'elles représentent *(équilibre prestations/financement)*.

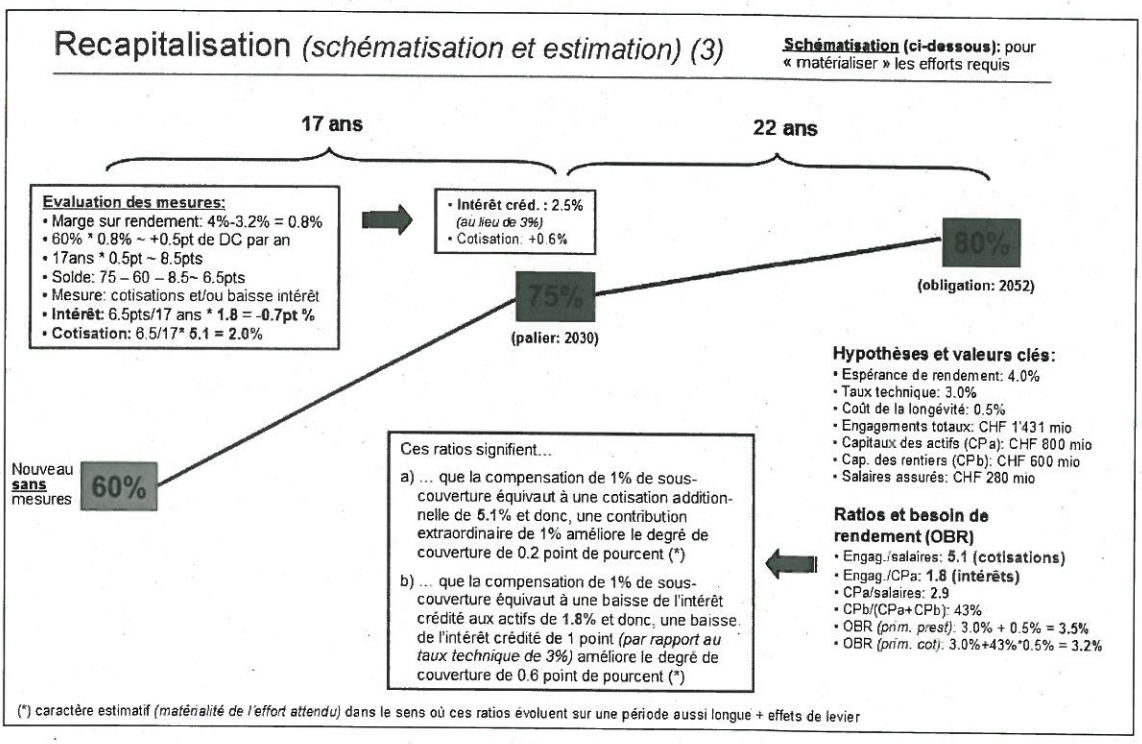
[4] Hypothèse : la réserve de fluctuation de valeurs n'est pas constituée par le biais de l'affectation d'une partie de la fortune de prévoyance *(cela signifierait sinon une diminution du degré de couverture initial)*



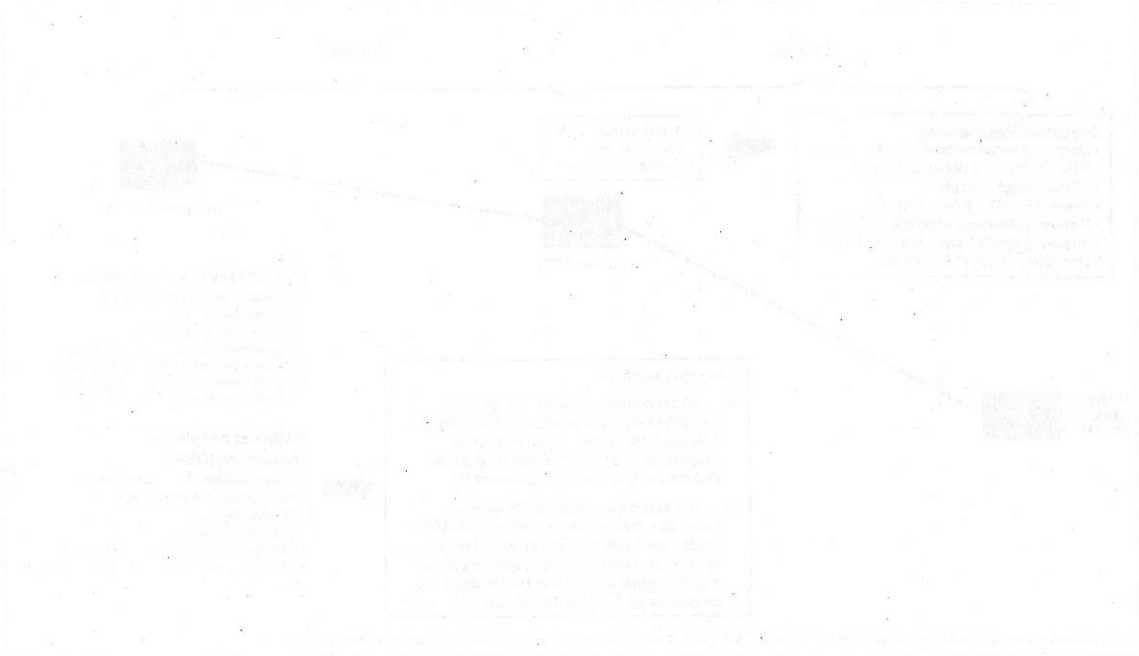
- ***primauté des cotisations, avec mesures d'accompagnement***: dans l'hypothèse d'un changement à la faveur du plan et des mesures d'accompagnement décrits en page 7 et 8, le degré de couverture initial *(pour l'ensemble des engagements)* est estimé à 56%. Les mesures envisageables peuvent combiner une réduction de l'intérêt crédité *(prestations)* et/ou un financement complémentaire. Pour atteindre un degré de couverture de 75% en 2030 *(seuil)*, des contributions annuelles supplémentaires de l'ordre de 3.5% ou une baisse de l'intérêt de 1.2 points par année *(par rapport à un taux technique de 3%)* seraient nécessaires. Une solution mixte pourrait par exemple combiner un intérêt crédité de 2% *(autrement dit, une baisse de 1 point de pourcent)* et une contribution annuelle additionnelle de 0.6% des salaires assurés:



- ***primauté des cotisations, <u>sans</u> mesure d'accompagnement:*** dans l'hypothèse d'un changement à la faveur du plan décrit en page 7, le degré de couverture initial *(pour l'ensemble des engagements)* est estimé à 60%. Les mesures envisageables peuvent combiner une réduction de l'intérêt crédité *(prestations)* et/ou un financement complémentaire. Pour atteindre un degré de couverture de 75% en 2030 *(seuil)*, des contributions annuelles supplémentaires de l'ordre de 2% ou une baisse de l'intérêt de 0.7 point par année *(par rapport à un taux technique de 3%)* seraient nécessaires. Une solution mixte pourrait par exemple combiner un intérêt crédité de 2.5% et une contribution annuelle additionnelle de 0.6% des salaires assurés:



Annexes



Annexe 1 Taux d'intérêt technique

Généralités

Les valeurs actuelles des rentes acquises *(assurés cotisants)* et des rentes à servir aux bénéficiaires de rentes — permettant de déterminer aussi bien le capital de prévoyance des assurés cotisants, que celui des bénéficiaires de rentes — dépendent des données démographiques. Un allongement de la durée de vie exige plus de capital à constituer pour garantir/verser les mêmes prestations.

Par contre, le taux d'intérêt technique avec lequel ces valeurs actuelles sont déterminées *(taux d'intérêt permettant de ramener les montants à verser dans le futur à une date donnée)* joue un rôle tout aussi important.

La Caisse de pensions utilise un taux d'intérêt technique

C'est le taux dont il est question dans la problématique décrite ci-après. La Caisse ayant adopté un plan en primauté des prestations, cette valeur centrale concerne aussi bien les assurés cotisants que les bénéficiaires de rentes *(seulement les bénéficiaires de rentes dans un plan en primauté des cotisations).*

Il s'agit du taux utilisé pour calculer la valeur actuelle des prestations servies aux bénéficiaires de rentes *(capital de prévoyance des bénéficiaires de rentes).* On parle d'un "taux d'intérêt", mais il s'agit plutôt d'un taux d'escompte permettant de ramener à une date donnée les montants à verser dans le futur.

Le taux d'intérêt technique influence:

- le capital de prévoyance des assurés cotisants *(valeur actuelle de la rente de retraite acquise, et de l'expectative de conjoint qui lui est associée);*
- le capital de prévoyance des bénéficiaires de rentes *(valeur actuelle des rentes en cours et des rentes de conjoint expectatives);*
- la prime de risque *(influence du taux d'intérêt technique sur les capitaux de prévoyance à constituer pour les futurs invalides et survivants);*
- les provisions de nature actuarielle.

Une diminution du taux d'intérêt technique augmente les engagements des assurés cotisants et des bénéficiaires de rentes, ainsi que la prime de capitalisation et la prime de risque.

Directive de la Chambre des actuaires-conseils

La Chambre des actuaires-conseils (CAC) considère à juste titre qu'elle a un rôle à jouer dans la discussion sur le taux d'intérêt technique. Compte tenu de l'évolution intervenue dans les marchés boursiers depuis le début des années 2000 et de ses conséquences sur le niveau des rendements attendus, elle s'est souciée d'établir une directive relative au taux d'intérêt technique.

La CAC a publié la directive technique sur le taux technique (DTA 4) entrée en vigueur au 1er janvier 2012. Selon cette directive, l'expert en prévoyance professionnelle doit, lors de sa recommandation sur le taux d'intérêt technique, tenir compte de la structure et des caractéristiques de l'institution de prévoyance et s'assurer qu'il se situe avec une marge raisonnable en dessous du rendement attendu par la stratégie de placement.

Il est en outre mentionné que l'expert doive comparer le taux d'intérêt technique de l'institution de prévoyance avec un taux d'intérêt technique dit de référence qui sera publié chaque année par la CAC. Lorsque le taux technique de l'institution de prévoyance excède de 0.25 point le taux technique de référence, l'expert justifie ce dépassement; à défaut il propose des mesures pour ramener dans un délai de 7 ans le taux technique de l'institution de prévoyance au niveau du taux technique de référence.

Le taux d'intérêt technique de référence s'élève à 3.5 % pour l'année 2011. Une baisse rapide vers des valeurs comprises autour de 3 % est néanmoins programmée.

Annexe 2 Primauté

Situation actuelle

Le plan actuel adopté par la Caisse est un plan dit "en primauté des prestations". Pour mémoire, un tel système d'assurance est axé sur le service d'une ***rente*** dont le montant est fixé en pour-cent du salaire assuré *(dans la Caisse et pour 40 années d'assurance, la rente de retraite est égale à 60 % du dernier salaire)*. Ainsi, chaque variation du salaire entraîne une modification des prestations dans les mêmes proportions. L'assuré sait alors exactement quelle prestation lui sera attribuée lorsqu'il atteindra l'âge de la retraite, et ceci indépendamment de l'évolution individuelle de son salaire. Un tel système présente donc une grande sécurité sociale.

Qu'est-ce qu'un plan en primauté des cotisations ?

Un plan d'assurance en primauté des cotisations est axé sur la constitution d'un ***capital-retraite*** *(capital-épargne)*. Le financement est fixé à priori et présente ainsi une grande transparence. Tout au long de sa carrière, l'assuré aura alors connaissance du capital constitué, mais ce dernier n'est jamais mis en relation avec son salaire. Il n'y a donc pas la notion de "salaire de remplacement".

Considérations générales

Le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations constitue un ***changement fondamental*** du système de prévoyance de la Caisse de pensions, puisqu'il concerne en particulier le calcul des prestations, la manière de supporter les risques ou encore la transparence.

Les points sensibles sur lesquels il convient de porter une attention particulière sont détaillés ci-après :

Transparence

En principe, la primauté des cotisations offre une grande transparence en matière de financement, ce qui n'est pas le cas d'un système en primauté des prestations. Le prix à payer est cependant une "non transparence" s'agissant des prestations de retraite attendues car celles-ci dépendent à la fois :

- du financement *(niveau des bonifications de retraite)*;
- du taux d'intérêt *(rendement des capitaux)*;
- mais encore, de l'évolution des salaires.

Par contre, dans un tel système, la prestation de libre passage est transparente. L'assuré connaît son avoir de retraite et peut facilement suivre son évolution.

Les hypothèses d'ordre économique

Il est bien sûr possible, dans l'hypothèse d'une évolution de salaire déterminée, de rendements escomptés et d'un but de rente à atteindre, de fixer en conséquence le niveau de cotisation et le montant des prestations qui en découlent. Il convient toutefois de garder en tête ce qui suit :

- d'une part, la réalité s'écartera certainement des hypothèses admises, ce qui conduira à dépasser ou à ne pas atteindre le but primitivement fixé ;
- d'autre part, les hypothèses émises se rapportent toujours à la moyenne des assurés. Dans les cas individuels, l'évolution effective du salaire s'écartera très vraisemblablement des hypothèses initiales.

Coût identique pour prestations identiques

Des prestations identiques coûtent le même prix quelle que soit la primauté choisie. Il n'est pas rare cependant d'entendre que le passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations permet de dégager des prestations assurées plus élevées avec un même niveau de cotisations !

Cette constatation précipitée peut effectivement se réaliser, mais, sous l'hypothèse d'une faible évolution des salaires et/ou de rendements élevés. L'heure de vérité viendra lorsque les salaires augmenteront dans une plus forte mesure que les hypothèses émises !

Transfert du risque
Il s'agit de ne pas omettre que, lors du passage de la primauté des prestations à la primauté des cotisations, un risque important – celui du coût relatif aux augmentations de salaire – est transféré de la Caisse de pensions sur l'assuré. Il n'est donc peut-être pas inutile d'en informer ces derniers en conséquence. En effet, en cas d'augmentation importante de son salaire, l'assuré verra bien sa rente augmenter en francs, mais son montant représentera un pourcentage plus faible de son dernier salaire.

Objectif de rente
A financement constant, le but de rente peut être fort différent selon le taux d'augmentation des salaires et le taux de rendement des capitaux. A cela s'ajoute que, compte tenu des hypothèses retenues au départ, le but de rente peut être atteint ***globalement***, mais il est bien entendu qu'aucune garantie individuelle ne peut être accordée. En effet, le taux d'augmentation des salaires pris en considération pour déterminer l'écart est collectif alors que le niveau de la rente d'un assuré dépend de sa propre évolution de salaire.

Echelonnement des contributions
La volonté que les modèles en primauté des cotisations suivent dans leur courbe de capitalisation le plus fidèlement possible la primauté des prestations actuelle *(dans le but d'obtenir, quel que soit l'âge, un niveau de prestation analogue)* conduit à un échelonnement massif des cotisations qui peut s'avérer être difficilement applicable dans la pratique et met à l'index les assurés les plus âgés. Pour cette raison, les Caisses de pensions souhaitent souvent appliquer un plan de pensions en primauté des cotisations qui conduise à un niveau similaire des prestations, mais avec un échelonnement plus faible des cotisations. C'est dans ce cas les assurés dits de la génération d'entrée *(ceux présents au moment du changement)* qui en sont les victimes, ainsi que les assurés qui s'affilient plus tardivement sans pouvoir acheter le passé *(voir ci-après)*.

Génération d'entrée
Pour un assuré au bénéfice d'une carrière complète dans le plan de pensions, soit dès l'âge de 25 ans, un modèle avec une contribution atténuée conduit bien à un niveau de prestations similaire à celui offert par un modèle de plan avec un échelonnement actuariel. Ceci n'est cependant pas vérifié si la durée d'affiliation est incomplète et que l'affiliation intervient par exemple à l'âge de 35, 40 ou 45 ans seulement.

Il s'en suit que le choix d'un échelonnement atténué conduira de fait à des prestations plus modestes que le choix d'un plan avec un échelonnement actuariel.

Pour compenser cet effet, une attribution initiale d'une prime unique aux comptes épargnes des assurés actuels s'avère nécessaire pour maintenir le niveau des prestations.

Communication
Dans un plan en primauté des prestations, la question du rendement est moins primordiale pour la situation d'assurance des assurés, étant donné que c'est finalement l'employeur qui en supporte les risques. Par contre, dans un plan en primauté des cotisations, les assurés exercent généralement une pression pour que le rendement obtenu soit le plus élevé possible. Une institution de prévoyance appliquant un plan en primauté des cotisations n'échappe donc pas à l'obligation de fournir des informations transparentes sur le rendement et la manière de le calculer.

Annexe 3 Comparatif des primautés *(hypothèses)*

Hypothèses

Hypothèses des différentes variantes comparées aux pages 10 et 11:

Variante	Âge de l'assuré	Durée d'assurance totale	Salaire AVS	Salaire assuré	Prestation de libre passage	Attribution nécessaire
Carrière Complète						
Employé 22	22 ans	40 ans	CHF 55'000	CHF 28'190	CHF 0	CHF 0
Employé 35	35 ans	40 ans	CHF 62'000	CHF 34'140	CHF 56'160	CHF 0
Employé 45	45 ans	40 ans	CHF 68'000	CHF 39'240	CHF 136'515	CHF 17'170
Employé 55	55 ans	40 ans	CHF 75'000	CHF 45'190	CHF 278'405	CHF 61'000
Cadre 35	35 ans	40 ans	CHF 109'000	CHF 74'090	CHF 121'880	CHF 0
Cadre 45	45 ans	40 ans	CHF 124'000	CHF 86'840	CHF 302'115	CHF 28'290
Cadre 55	55 ans	40 ans	CHF 135'000	CHF 96'190	CHF 592'605	CHF 123'860
Carrière "Moyenne"						
Employé 35	35 ans	32 ans	CHF 62'000	CHF 34'140	CHF 21'600	CHF 0
Employé 45	45 ans	32 ans	CHF 68'000	CHF 39'240	CHF 89'000	CHF 13'100
Employé 55	55 ans	32 ans	CHF 75'000	CHF 45'190	CHF 210'913	CHF 50'825
Cadre 35	35 ans	32 ans	CHF 109'000	CHF 74'090	CHF 46'877	CHF 0
Cadre 45	45 ans	32 ans	CHF 124'000	CHF 86'840	CHF 197'031	CHF 21'620
Cadre 55	55 ans	32 ans	CHF 135'000	CHF 96'190	CHF 448'943	CHF 103'450

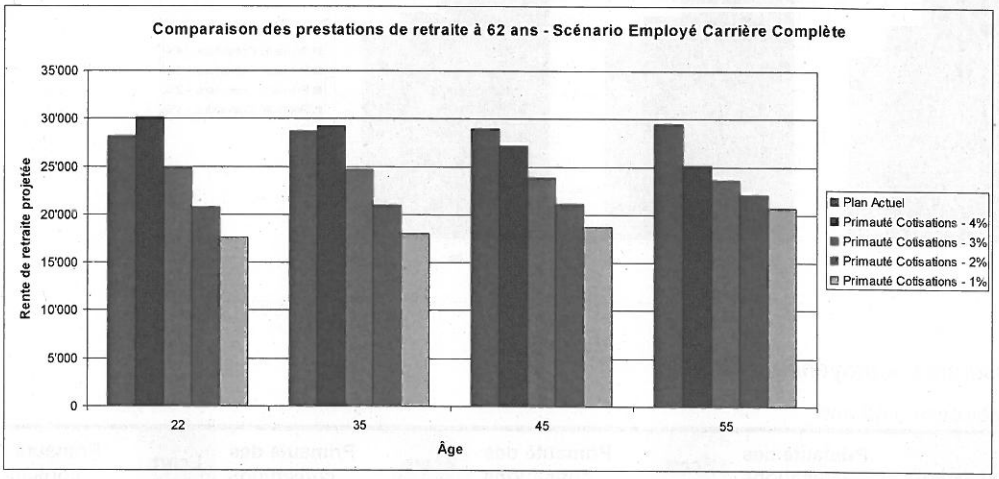
VARIANTE: sans mesure d'accompagnement

EMPLOYES

A) durée d'assurance complète (40 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

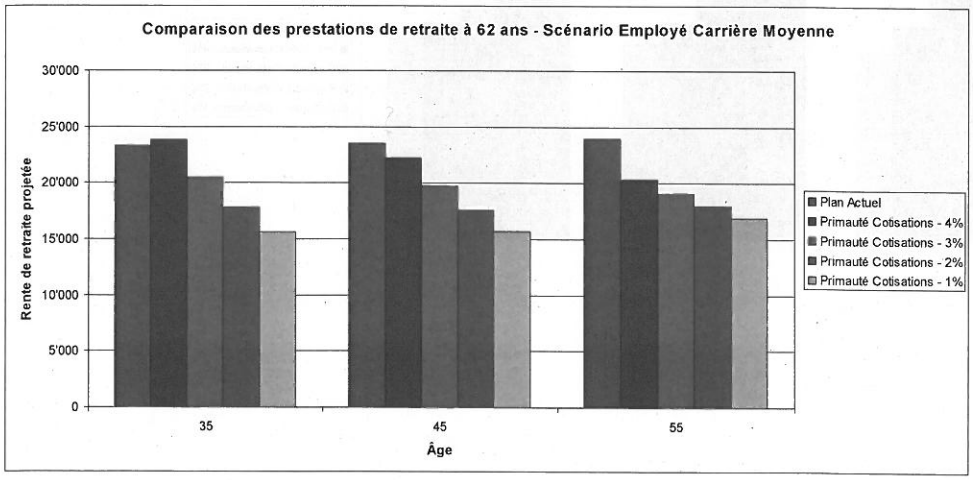
Age de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
22 ans	CHF 28'200	CHF 30'100	**+ 7%**	CHF 24'900	-12 %	CHF 20'800	-26%	CHF 17'600	-38%
35 ans	CHF 28'700	CHF 29'200	**+ 2%**	CHF 24'700	-14 %	CHF 21'000	-27%	CHF 18'000	- 37%
45 ans	CHF 29'000	CHF 27'200	**- 6%**	CHF 23'900	-18 %	CHF 21'100	-27%	CHF 18'700	-36%
55 ans	CHF 29'500	CHF 25'100	**-15%**	CHF 23'600	-20 %	CHF 22'100	-25%	CHF 20'700	-30%



B) durée d'assurance « moyenne » (32 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

Age de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
35 ans	CHF 23'300	CHF 23'800	**+2%**	CHF 20'500	-12%	CHF 17'800	-24%	CHF 15'600	-33%
45 ans	CHF 23'500	CHF 22'200	**-6%**	CHF 19'700	-16%	CHF 17'600	-25%	CHF 15'700	-33%
55 ans	CHF 24'000	CHF 20'300	**-15%**	CHF 19'100	-20%	CHF 18'000	-25%	CHF 16'900	-30%



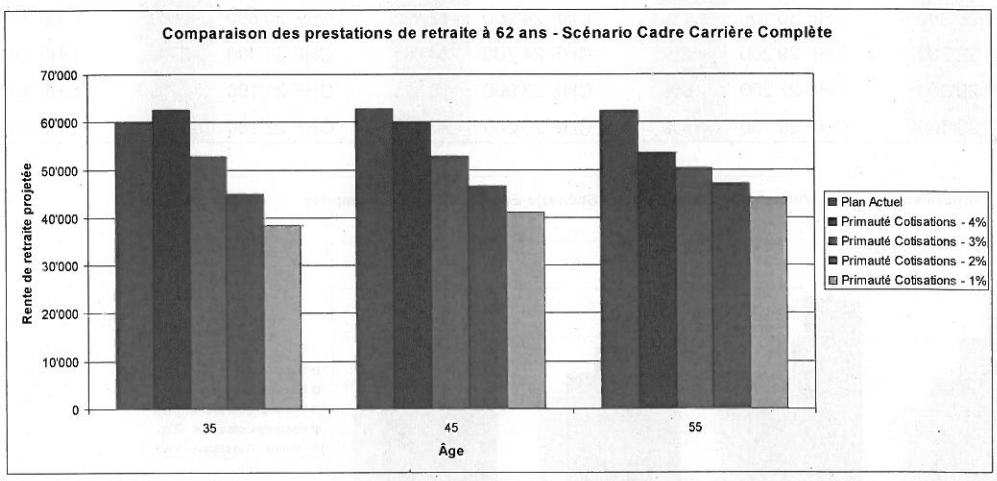
VARIANTE: sans mesure d'accompagnement *(suite)*

CADRES

A) durée d'assurance complète (40 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

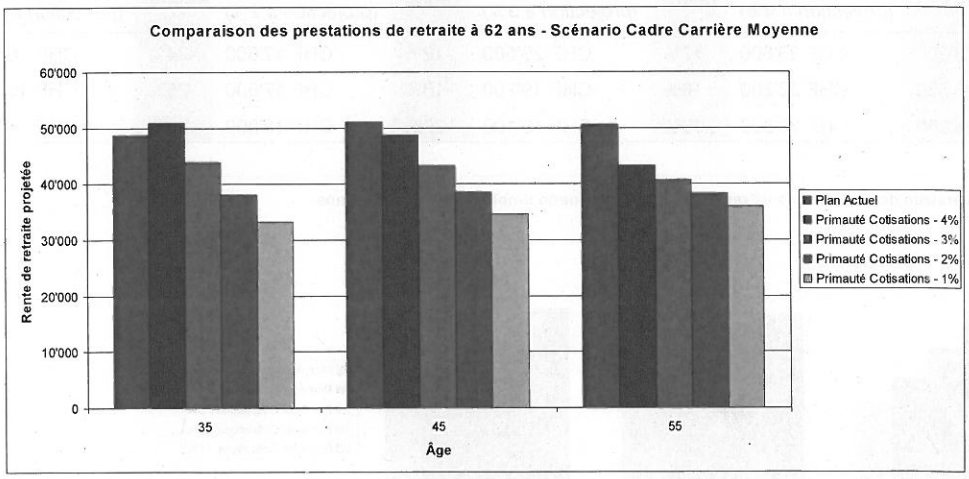
Age de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
35 ans	CHF 60'000	CHF 62'500	**+4 %**	CHF 52'800	-12 %	CHF 44'900	-25 %	CHF 38'400	-36 %
45 ans	CHF 62'800	CHF 59'800	**-5 %**	CHF 52'700	-16 %	CHF 46'500	-26 %	CHF 41'100	-35 %
55 ans	CHF 62'300	CHF 53'500	**-14 %**	CHF 50'200	-19 %	CHF 47'000	-25 %	CHF 44'100	-29 %



B) durée d'assurance « moyenne » (32 ans)

Prestation de vieillesse à 62 ans

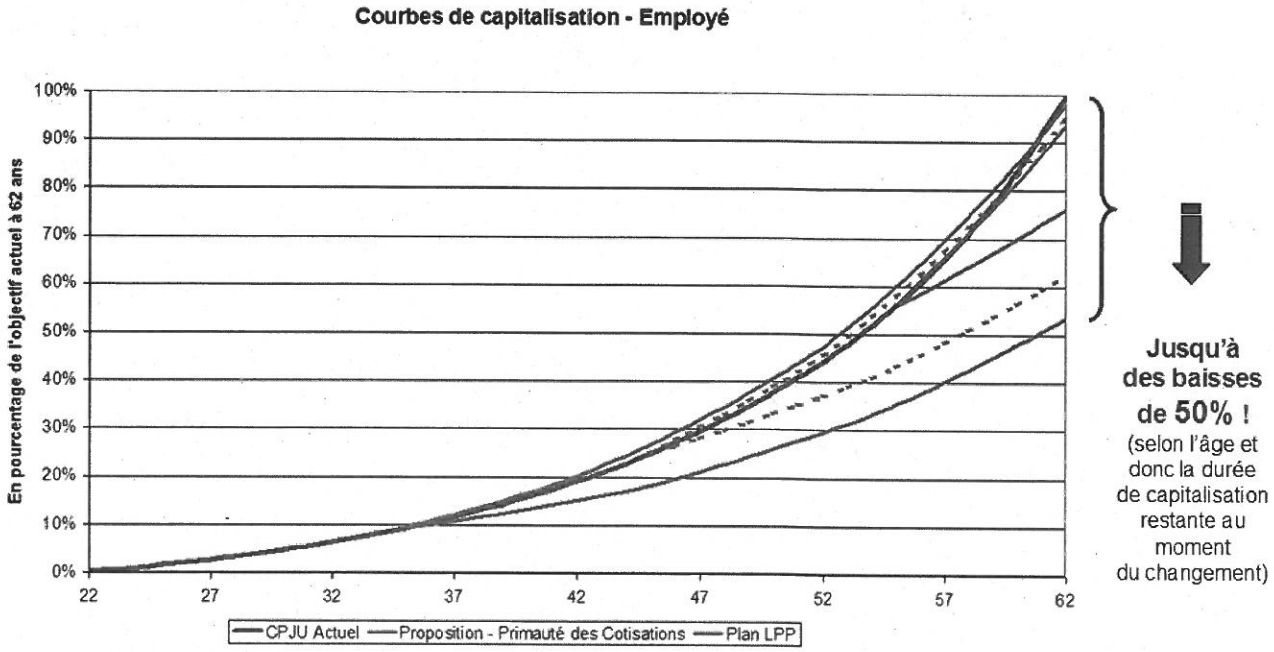
Age de l'assuré(e)	Plan actuel	Primauté des cotisations *(projection à 4%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 3%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 2%)*	Ecart relatif	Primauté des cotisations *(projection à 1%)*	Ecart relatif
35 ans	CHF 48'800	CHF 50'800	**+4 %**	CHF 43'800	-10 %	CHF 38'000	-22 %	CHF 33'200	-32 %
45 ans	CHF 51'000	CHF 48'800	**-4 %**	CHF 43'300	-15 %	CHF 38'600	-24 %	CHF 34'500	-32 %
55 ans	CHF 50'600	CHF 43'300	**-14 %**	CHF 40'700	-20 %	CHF 38'200	-25 %	CHF 35'900	-29 %

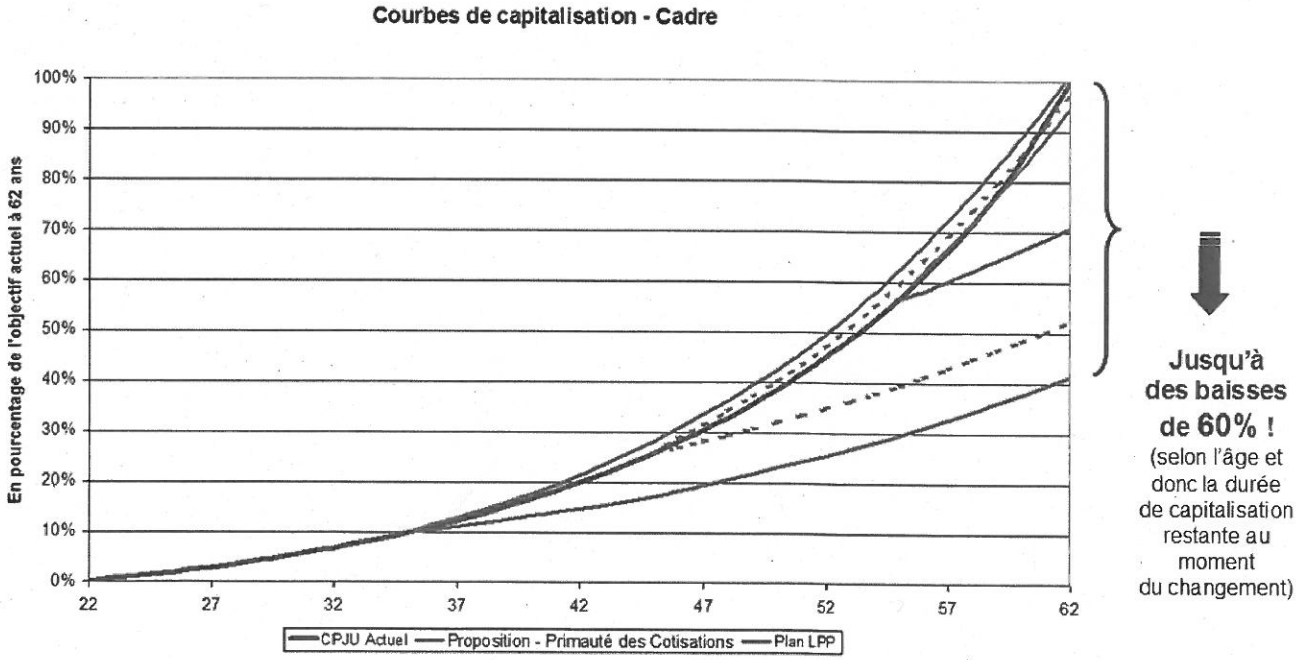


Annexe 5 Plan minimum LPP

Employés

Des diminutions pouvant aller, selon l'âge au moment de l'adoption d'un tel plan, jusqu'à 50% !



Cadres

Les diminutions seraient encore plus prononcées, en regard du plafonnement des salaires dans la LPP *(article 8, alinéa 1, LPP)*: