

Société pour la gestion du personnel

S E P

Section neuchâteloise

Procès-verbal No 268

Séance du 10 février 1998 à 18 h, Hôtel Beau-Rivage, Neuchâtel

Présents : 33

Thème : **STRATÉGIE DE PLACEMENTS INDIVIDUALISÉS DANS LE 2^e PILIER, CAS PRATIQUE DE LA CAISSE DE PENSIONS D'ABB**

M. Philippe Widmer présente l'orateur de la soirée, M. Renato Merz, directeur de la Caisse de pensions d'ABB, Baden, et lui passe la parole que celui-ci prend très volontiers.

L'individualisation

Nous vivons dans une société hautement individualisée et qui change. Elle mute. Alors qui pourrait s'étonner d'apprendre que cette individualisation s'étend également au domaine dans lequel les principes collectifs prédominent, tel que celui de la prévoyance professionnelle.

Faut-il soutenir de manière durable le processus d'individualisation?

Pour l'orateur ça ne fait pas de doute que du point de vue des entreprises le besoin de soutenir de manière durable le processus d'individualisation de la prévoyance professionnelle prime. Mais alors pourquoi? Pour demeurer compétitives elles ont besoin de collaborateurs compétents et motivés. Elles attendent d'eux qu'ils soient critiques et fassent preuve de souplesse, s'identifient à elles et soient disposés à se charger de responsabilités. Critiques, mais surtout souples; c'est la survie. Face à ce contexte, les entreprises doivent créer un environnement dans lequel les collaborateurs pourront concrétiser et remplir les attentes que la direction place en chacun d'eux.

C'est ce qui a poussé les entreprises, d'une part, à mettre à disposition des systèmes souples – de rémunération, d'horaires de travail – et, d'autre part, à déléguer et transférer le plus possible de responsabilités sur chacun des collaborateurs (ce qui ne veut pas dire que les collaborateurs d'hier travaillaient en se foutant du quart et du tiers). Cette évolution est valable pour tous les secteurs, donc également pour la prévoyance professionnelle.

Mais si l'on poursuit quelque peu ce raisonnement dans la notion d'individualisation, les assurés devraient également assumer une responsabilité aussi grande que possible dans le domaine de la prévoyance professionnelle y compris jusqu'aux risques à prendre. Tous les assurés ont un propre profil de risques qui dépend de trois niveaux:

- Situation individuelle au niveau du revenu et de la fortune;
- Durée de placement;
- Volonté personnelle à prendre certains risques.

Pour pouvoir tenir compte de cet état de fait, ABB a introduit au début de l'année 1996 dans l'assurance complémentaire d'Asea Brown Boveri et la Fondation Tödi un modèle permettant aux assurés de déterminer eux-mêmes de quelle manière ils souhaitent placer leur avoir de prévoyance. Qui ne voudrait pas que son avoir de prévoyance soit bien placé!

Le modèle INASTRA

ABB gère trois institutions de prévoyance professionnelle harmonisées entre elles:

1. *Caisse de pensions de base.*
2. *L'assurance complémentaire d'Asea Brown Boveri:* destinée aux collaborateurs qui durant l'année ont un salaire dépassant Fr. 120 000.-. La partie du salaire dépassant ce montant est automatiquement intégrée à la deuxième institution de prévoyance.
3. *La Fondation Tödi:* un même principe vaut, à un niveau plus élevé, pour la troisième institution de prévoyance.

Les trois fondations de prévoyance sont toutes conçues de la même manière: pour la prévoyance vieillesse, c'est la primauté des cotisations qui prévaut; pour l'assurance risques, c'est, en revanche, la primauté des prestations qui s'applique.

L'assurance complémentaire qui compte quelque 1 000 assurés et 850 bénéficiaires de rentes enregistre un actif immobilisé d'environ 330 millions de francs.

Les assurés ont deux stratégies de placement à disposition. Ils peuvent choisir entre la stratégie de placement comportant davantage de risques et une stratégie de placement en comportant moins, un placement pépère si vous voulez. C'est le conseil de fondation qui détermine les deux stratégies de placement. Celles-ci sont réexaminées périodiquement et adaptées le cas échéant. Les deux stratégies de placement correspondent bien évidemment aux prescriptions légales. Conformément au modèle, les assurés peuvent placer la totalité de leur avoir de vieillesse ou uniquement une partie de celui-ci dans le groupe de placement « risques ». Naturellement il faut une bonne dose d'assurance pour se lancer dans les risques.

Stratégie de base

La stratégie de « base » se compose de 60% d'obligations en francs suisses, de 5% d'obligations en monnaies étrangères (en attendant l'Euro), de 10% de fonds immobiliers, de 15% d'actions suisses et de 10% d'actions étrangères (cf. remarque supra). Pour les avoirs placés dans la stratégie de « base » un intérêt minimal de 4% est garanti selon le règlement de l'assurance complémentaire. En plus et suivant la situation de rendement, une participation aux bénéfices sous la forme d'une bonification supplémentaire est possible. Les bénéficiaires d'une rente ne disposent pas de cette liberté de choix. Leur capital de couverture est placé selon la stratégie de « base ». Cette stratégie doit garantir les prestations de vieillesse minimales

conformément au règlement à savoir une rémunération annuelle de la réserve mathématique au taux de 4 pour cent.

Stratégie « risques »

Le groupe de placement risques se compose de 30% d'obligations en francs suisses, de 10% d'obligations en monnaies étrangères, de 10% de fonds mobiliers, de 30% d'actions suisses et de 20% d'actions étrangères.

Pour la partie investie dans le groupe de placement « risques », les assurés participent en principe aux bénéfices et pertes de cours. Le plancher est à 4%. Mais ils peuvent escompter un rendement plus élevé à long terme. C'est cette tentation qui les fait du reste prendre le risque. Qui ne risque rien n'a rien. Y en a qui n'ont rien et qui risquent tout et y en a qui ont tout et ne risquent rien... dans la mesure où ils ont tout!...

Pour les avoirs de vieillesse investis dans le groupe de placement « risques », le taux d'intérêt est chaque fois fixé à la fin de l'année sur la base du rendement de ce groupe de placement. Durant l'année de sortie et de mise à la retraite respectivement de survenance d'un cas d'invalidité ou d'un décès, le taux d'intérêt de 4% est applicable.

La capacité individuelle de prendre des risques est déterminante

Les assurés peuvent répartir leur avoir de vieillesse selon leurs désirs sur les deux stratégies. De toute façon, les participants sont assurés d'une adaptation souple et continue de la stratégie de placement individuel en fonction de la capacité personnelle à prendre des risques qui évolue au fil du temps. Les assurés doivent prendre eux-mêmes la décision de placement individuel. Ils en assument l'entière responsabilité. ABB n'offre aucun service de conseil aux assurés.

Sur le plan administratif, tout est également simple

Les assurés ont la possibilité de déterminer leur décision de placement chaque fois au début de l'année. Les avoirs de vieillesse des deux groupes de placement sont gérés séparément. Sur le plan administratif, cette individualisation est facile à maîtriser. L'avoir de vieillesse déterminant pour la rente vieillesse correspond à la somme des deux comptes de vieillesse.

Réserve de fluctuation

ABB, soucieuse de gérer l'institution de prévoyance selon des méthodes progressistes, établit depuis plusieurs années le bilan aux valeurs boursières, respectivement du marché. Par conséquent aucune réserve latente n'apparaît dans les comptes. Pour pouvoir garantir l'intérêt minimal de 4% fixé par le règlement, il a été décidé de constituer ce qu'on appelle une réserve de fluctuation et de l'alimenter. Cette réserve a principalement pour objectif de garantir la rémunération des avoirs de vieillesse des assurés et la réserve mathématique des bénéficiaires de rente.

Étant donné que pour les actifs investis dans le groupe de placement « risques », la rémunération minimale garantie n'est pas appliquée, aucune réserve au titre de fluctuation des cours ne serait nécessaire pour ces actifs-là. Toutefois, pour pouvoir éviter lors de chaque passage de la stratégie « risques » à la stratégie « base » et inversement des prélèvements sur la réserve de fluctuation ou alors des attributions à cette réserve, l'on a opté pour une procédure pragma-

tique. Pour les actifs du groupe de placement « risques », ces opérations se déroulent aux mêmes pourcentages et selon les mêmes principes que pour les actifs du groupe placement « base ». Ceci a pour effet que les variations extrêmes du groupe de placement « risques » peuvent être atténuées vers le bas.

Expériences

En 1996, soit durant la première année, 16% des assurés ont profité de la possibilité qui leur était offerte de placer la totalité de leur avoir de vieillesse ou une partie seulement de celui-ci d'une manière comportant un peu plus de risques. Sur la base des évolutions enregistrées en 1996 et en 1997 sur le marché, il était à prévoir que ces chiffres augmenteraient fortement en 1997 et en 1998. C'est ainsi que, durant cette année, la quote-part des assurés optant pour ce genre de placement a passé à 48%. Ce qui intéresse ABB, selon M. Merz, c'est le nombre d'assurés qui ont examiné de près leur propre situation et ont consciemment opté pour une stratégie de placement. En 1997, ils étaient un peu plus de 60% et en 1998 à peu près 70%.

Remarques finales

L'orateur se déclare convaincu de ce que la tendance consistant à individualiser le secteur de la prévoyance professionnelle ne peut plus être stoppée.

À partir de cette année les assurés d'ABB peuvent décider tous les ans en fonction de quel barème ils souhaitent s'acquitter de leurs cotisations personnelles. Trois barèmes sont à disposition: Standard, Standard plus et Standard minus. L'entreprise verse ses cotisations selon la variante standard et ce indépendamment du choix des assurés.

On pourrait imaginer, dit l'orateur, voir les assurés déterminer non seulement leurs cotisations personnelles, mais également celles de leur employeur. Dans le cadre d'interviews pourtant sur les salaires, certains employeurs n'articulent pas seulement le salaire aux collaborateurs, mais également les coûts individuels pour les éléments du salaire accessoires respectivement pour les prestations accessoires. En font également partie les frais inhérents à la prévoyance professionnelle. Pour l'employeur qui procède à une appréciation globale, il s'agit là d'un facteur neutre. En revanche, pour le collaborateur, cela aurait le grand avantage de lui permettre de déterminer sa quote-part d'épargne conformément à ses besoins personnels.

Une prochaine étape consisterait à introduire un droit d'option général grâce auquel les assurés pourraient décider eux-mêmes dans quelle institution de prévoyance ils désirent s'assurer. Aujourd'hui, lorsqu'un collaborateur signe un contrat de travail, il signe en même temps le contrat de prévoyance. Une séparation entre contrat de travail et contrat de prévoyance professionnelle apporterait un certain nombre d'avantages importants. Ainsi, face aux mécanismes du marché, seules les institutions de prévoyance les plus efficaces et les plus professionnelles réussiraient à s'affirmer. Cette option va sans aucun doute dans l'intérêt des assurés. En cas de changement d'employeur, la prestation de libre passage ne devrait plus être transférée et les actifs pourraient d'emblée être investis dans des placements dégageant un rendement important.

En attendant des placements dégageant un rendement important, l'auditoire a dégagé un rendement d'applaudissements qui trahissait toute la satisfaction qui a été la sienne tant pour l'exposé que pour le chassé-croisé des questions-réponses.

Comme cela était prévisible, l'heure prévue mit fin à la séance.

Le procès-verbaliste:
Jacques Maurice Chenaux

Neuchâtel, 16 février 1998.