

NUMÉRO 2 - 2023

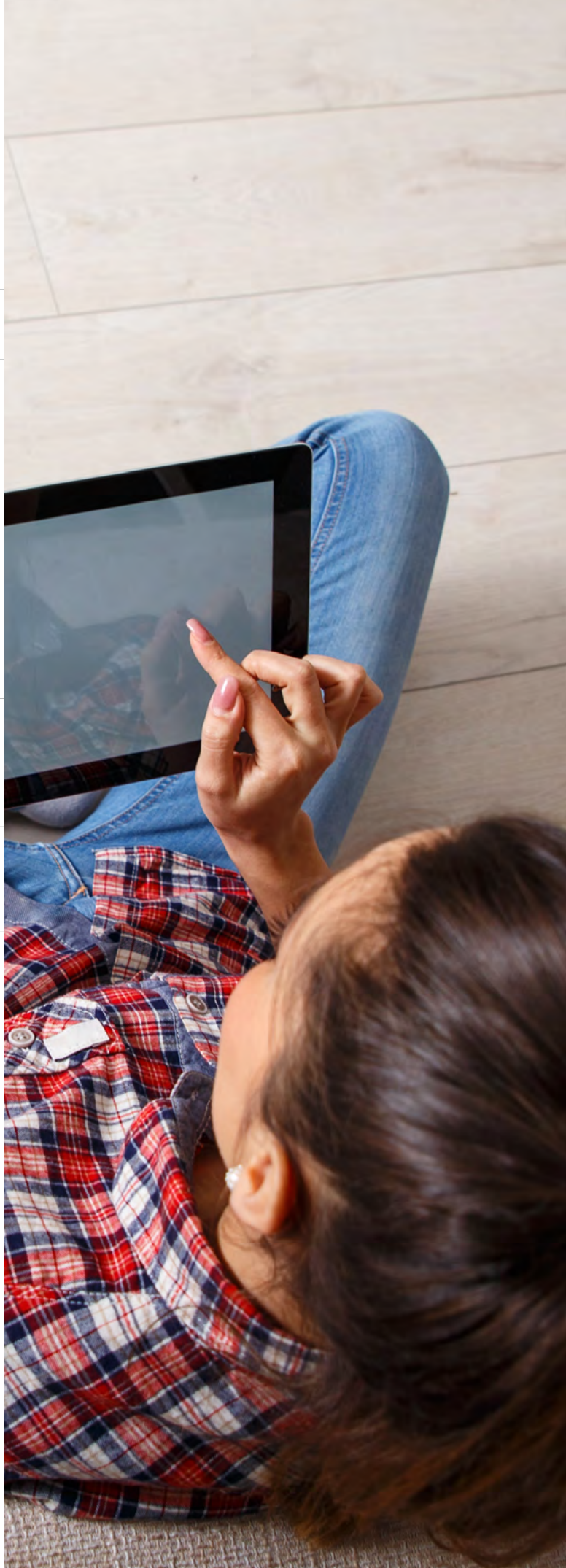
# 360°Prévoyance | Magazine

L'avenir de la prévoyance en Suisse



## TABLE DES MATIÈRES

<b>Éditorial</b>	<b>03</b>
<b>Point de vue</b>	<b>04</b>
Départ à la retraite : rétrospective et perspectives	04
Adaptations de la prévoyance professionnelle à l'évolution de la société	06
L'avenir de la prévoyance en Suisse : entretien avec Copré	09
Stratégies de Liability et Cashflow Driven Investment pour les caisses de pension	11
Recours à l'IA générative pour la communication avec les assurés	15
<b>Actuariat</b>	<b>18</b>
Inflation, adaptation des rentes et enseignements tirés de l'étranger	18
<b>Droit &amp; Réglementation</b>	<b>21</b>
Mise en œuvre de nouvelles lois et ordonnances	21
<b>Nouveautés et tendances</b>	<b>24</b>



## Éditorial

Les caisses de pension existent en Suisse depuis plus de 100 ans. Au cours de cette période, la société, les assurés et les employeurs ont radicalement changé, avec toutes les conséquences que cela implique pour les caisses de pension. Dès lors, les thèmes abordés de leur point de vue sont en quelque sorte le reflet de chaque époque.

Notre époque est caractérisée par un vieillissement rapide de la population, de nouvelles tendances à l'individualisation accompagnées d'une plus grande responsabilité de l'individu, des mutations technologiques liées à une intelligence artificielle toujours plus performante et un environnement (de placement) complexe avec une hausse des taux d'intérêt nominaux et une inflation perceptible. Ces évolutions influencent l'avenir de la prévoyance professionnelle en Suisse.

Le présent numéro de **360 Prévoyance | Magazine** aborde ces thématiques. À la veille de son départ à la retraite, Rolf Amrein pose un regard de principe vers l'avenir en s'appuyant sur sa riche expérience acquise au cours de plus de 30 années de carrière.

Nous examinerons ensuite les éléments constitutifs d'une modernisation de la prévoyance du point de vue d'une caisse autonome et d'une fondation collective, avant d'aborder les possibilités offertes par l'IA en matière de communication avec les assurés. Le nouveau contexte des taux d'intérêt autorise des stratégies de placement réduisant les risques pour les effectifs de rentiers et soulève la question des adaptations possibles pour les prestations en cours.

Nous nous réjouissons tout particulièrement que Giovanni Zucchinetti, notre nouvel expert en caisses de pension, ait collaboré à ce magazine. Des informations sur l'état actuel de la législation complètent ce numéro.

Je vous souhaite une agréable lecture.

Stephan Wildner  
Country Head Switzerland  
Director Retirement Services  
Switzerland



# Départ à la retraite : rétrospective et perspectives

Le temps file à toute allure. J'ai eu le privilège de travailler pendant plus de 30 ans en qualité d'expert en prévoyance professionnelle pour des caisses de pension partiellement et entièrement autonomes.

C'est avec un regard empreint à la fois de joie et de tristesse que j'entrevois maintenant mon départ. La tristesse concerne les échanges toujours constructifs et fructueux avec les employeurs et les employés au sein des conseils de fondation. La joie, elle, est liée à la perspective de disposer de plus de temps pour moi, ou plutôt pour de nouvelles activités.

## Ma carrière d'expert

Ce qui est formidable dans le métier d'expert, c'est que l'on arrive toujours à trouver des solutions en s'entretenant avec le conseil de fondation. Je tiens à remercier tous les conseils de fondation avec lesquels j'ai eu l'occasion de travailler pour les échanges passionnants et axés sur les objectifs.

Le temps est le maître mot. En ma qualité d'expert, j'ai appris avec le temps qu'en fin de compte, l'essentiel est que les caisses de pension obtiennent les rendements de placement souhaités. Lorsque les marchés de placement étaient prospères, des solutions ont toujours été trouvées plus rapidement que lors des mauvaises années.

## Développement de l'informatique

Quand j'y repense, au début de ma carrière, l'informatique encore peu développée représentait un défi majeur. Les comptes témoins étaient encore vérifiés manuellement ! Aujourd'hui, il existe des programmes pour tout. J'aimais bien qu'ainsi nous mettions à l'époque davantage l'accent sur les résultats essentiels, sans trop nous focaliser sur les seuls chiffres. Mais avec le recul, chaque époque a ses bons côtés et la plupart des solutions trouvées ont apporté plus d'avantages que d'inconvénients aux bénéficiaires.

## Un législateur assidû

Durant ces plus de 30 ans, le législateur a été très assidû et il ne s'est pratiquement pas écoulé une année sans qu'une nouvelle loi sur la prévoyance professionnelle n'entre en vigueur. Ces lois ont exercé une influence directe sur la prévoyance professionnelle, ou indirecte à travers d'autres aspects du paysage sociopolitique.

Certaines d'entre elles m'ont semblé très utiles, je pense notamment à l'introduction du libre passage intégral (en bref : aujourd'hui, lorsque l'on quitte la caisse de pension, on perçoit 100% de l'argent épargné, ce qui n'allait pas de soi auparavant). Selon moi, d'autres lois auraient pu être omises, d'autant plus que la prévoyance professionnelle est et devrait toujours rester une interaction entre les représentants des employeurs et des employés.

## Système de milice

Pendant tout ce temps, j'ai trouvé très approprié le système de milice des conseils de fondation. Je ne peux que recommander aux jeunes employés de se faire élire comme représentants respectivement de se présenter à une élection au conseil de fondation. En ma qualité d'expert, j'ai pu constater à maintes reprises que les salariés membres des conseils de fondation, même s'ils n'avaient pas de grandes connaissances préalables, se sont très vite adaptés à leur rôle et ont pour la plupart suivi une formation continue avec enthousiasme. En outre, ces personnes ont également beaucoup à apprendre pour leur propre prévoyance.

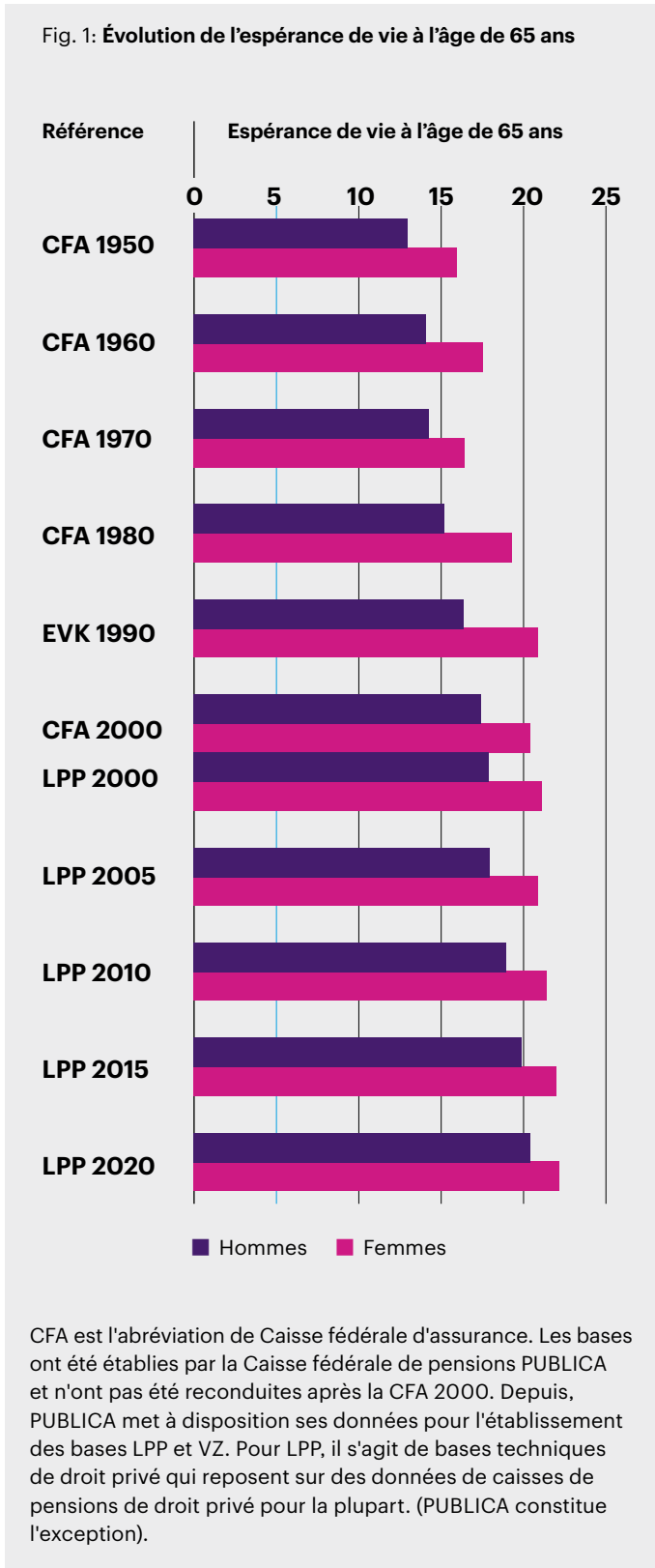
## Réforme LPP 21

Une fois de plus, nous sommes en train d'adapter la prévoyance obligatoire. Après de longs et âpres débats, le Parlement s'est enfin mis d'accord sur un projet de loi. Comme vous le savez peut-être, les adaptations prévues ne concernent que 10% environ des assurés actifs. Les 90% restants ne seront pas du tout concernés, ou seulement de manière marginale.

La plupart des caisses de pension dans lesquelles sont assurés ces 90% d'actifs appliquent d'ores et déjà une déduction de coordination qui tient compte du taux d'occupation. La problématique du temps partiel, si c'en est vraiment une, est donc déjà résolue dans de nombreuses caisses de pension.

La réforme est-elle vraiment encore si urgente, d'autant plus que la DTA 4, souvent citée, voire tristement célèbre, affiche désormais déjà un plafond de 3,4% environ à la fin mai 2023 (en utilisant des tables périodiques) ? Lors de l'introduction de la prévoyance professionnelle obligatoire en 1985, un taux d'intérêt technique de 3,5% avait été retenu comme base.

La nécessité de réduire tout de même le taux de conversion obligatoire ne mérite plus d'être discutée, étant donné que l'espérance de vie a considérablement augmenté depuis l'introduction de la prévoyance profes-



sionnelle obligatoire. Au fond, c'est un fait réjouissant pour chaque assuré. Nous verrons bien dans quelle mesure l'augmentation de l'espérance de vie se poursuivra à ce rythme.

Le taux de conversion correspond à la valeur avec laquelle la rente viagère est calculée sur la base de l'avoir de vieillesse épargné. Il se base sur l'espérance de vie et sur les rendements futurs à atteindre. La rente de conjoint expectative coassurée, qui s'élève dans de nombreux cas à 60 % de la rente de vieillesse, est également prise en compte.

Je pense néanmoins que les discussions autour de la réforme sont nécessaires, d'autant plus que chaque citoyen (je l'espère) se penche à nouveau sur sa prévoyance, et en particulier sur sa prévoyance professionnelle.

### Réflexions pour l'avenir

Soyons raisonnables en matière de prévoyance professionnelle et abordons les défis avec discernement. Il n'est pas nécessaire d'élaborer une nouvelle loi après chaque événement, et la prévoyance professionnelle ne se doit pas non plus de résoudre tous les problèmes sociopolitiques.

Je recommande aux acteurs qui évoluent et sont impliqués dans la prévoyance professionnelle d'être attentifs et de faire preuve de discernement. Il faudrait notamment se concentrer sur la mission première d'une caisse de pension, qui est d'assurer un fonctionnement sain, de prendre en charge de manière adéquate la prévoyance en cas d'invalidité et de décès et, enfin, de proposer une prévoyance vieillesse digne de ce nom.

Prenez soin des trois piliers, et surtout de la prévoyance professionnelle. C'est une œuvre réussie. Les trois piliers sont solides lorsqu'ils forment un tout. Un poids trop important nuit au système. Cherchez des solutions simples et compréhensibles pour les caisses de pension, qui mettent en avant la valeur de la prévoyance professionnelle. Les solutions qui résultent de l'interaction entre les employeurs et les employés produisent souvent de meilleurs résultats que les approches compliquées, incompréhensibles pour les non-initiés et coûteuses à mettre en œuvre.

Je vous souhaite une bonne santé ainsi que du plaisir au travail, en famille et dans vos loisirs !



**Rolf Amrein**

Expert en caisses de pension CSEP  
T +41 43 488 44 19  
rolf.amrein@wtwco.com

# Adaptations de la prévoyance professionnelle à l'évolution de la société

Alors que les articles suivants portent sur l'avenir, nous souhaitons ici jeter un regard en arrière sur les développements de la prévoyance professionnelle en réponse aux évolutions de la société. L'article suivant est consacré à l'évolution de la prévoyance professionnelle depuis son introduction en 1985.

La loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité (LPP) fixe les prestations minimales applicables à tous les employés soumis à l'assurance obligatoire. Les principes de base de la LPP se fondent sur les modes de vie et les modèles familiaux des années 1960. À l'époque, le modèle familial traditionnel dominait : seul le mari exerçait une activité lucrative, tandis que l'épouse restait à la maison pour s'occuper des enfants et du ménage, sans être rémunérée en retour. Le travail à temps partiel était peu répandu, en particulier chez les hommes. La LPP avait pour mission d'assurer la sécurité financière de la famille en cas de survenance d'un risque comme la vieillesse, l'invalidité ou le décès.

De nos jours, le modèle familial et la situation de vie sont sensiblement différents. Souvent, les deux partenaires travaillent, ce qui réduit les risques pour les survivants, étant donné que la responsabilité personnelle et la sécurité financière sont réparties entre les deux partenaires et qu'ils sont tous deux assurés dans le cadre de la prévoyance professionnelle. Le graphique suivant montre l'évolution de la société en se basant sur les données de l'Office fédéral de la statistique.



Fig. 1 : Comparaison des chiffres pour les années 1960 et 2020 (Source : Office fédéral de la statistique)

## Mariage/Divorce

1960



2020



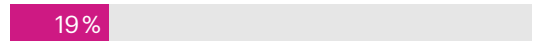
■ mariés ■ divorcés

## Personnes de plus de 65 ans en pourcentage de la population totale

1960

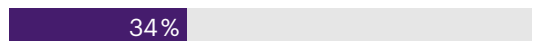


2020



## Femmes actives en pourcentage de la population active

1960



2020

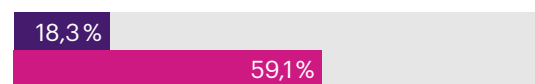


## Travail à temps partiel

1960



2020



■ Hommes ■ Femmes

Pour faire face aux changements de la société, de nombreuses mesures ont déjà été prises pour développer et compléter la LPP afin de garantir aux assurés une solution de prévoyance de qualité et sûre.

Il est important de noter que les caisses de pension du régime surobligatoire ont toujours été en mesure de décider en grande partie elles-mêmes de la manière dont elles définissent leurs prestations, afin d'offrir à leurs membres la meilleure assurance possible tout en faisant preuve de résilience dans les situations de crise. Bien entendu, les prestations minimales selon la LPP sont toujours garanties (voir fig. 3).

Le graphique ci-dessous présente quelques étapes importantes des modifications législatives qui ont été apportées dans le cadre de la prévoyance professionnelle afin de tenir compte de l'évolution de la population et des modes de vie.

La première grande adaptation a eu lieu en 1995 avec l'introduction de la loi sur le libre passage (LFLP). Cette introduction se voulait une réponse à l'augmentation du taux de rotation et aux changements de la société qui faisaient qu'il devenait de plus en plus rare de faire toute sa carrière chez un seul employeur.

La mise en œuvre de la réglementation relative aux bénéficiaires (art. 20a) en 2005 a constitué une autre étape importante. À travers cette réglementation, la LPP a étendu les prestations de survivants aux concubins pour une prise en compte appropriée des couples non mariés. Il s'agit toujours d'une prestation facultative pour les caisses de pension, qui doit être explicitement prévue dans le règlement.

En 2006, l'article 1e a été introduit dans l'ordonnance sur la prévoyance professionnelle (OPP 2). Cet article donnait aux personnes à hauts revenus la possibilité de refléter leur appétit individuel pour le risque dans le placement de leur fortune. Cette nouveauté a ouvert la porte à l'élargissement des prestations dans le domaine surobligatoire et à la prise en charge de solutions et d'exigences individuelles. Une nouvelle amélioration des conditions-cadres à cet égard en 2017, a conduit à une nouvelle expansion de ces plans. Le choix d'introduire un plan 1e est laissé à la libre appréciation de l'employeur dans la partie surobligatoire de la prévoyance professionnelle.

Pour assurer de manière adéquate une population vieillissante dans le cadre de la LPP, les articles 33a et 33b de la LPP ont été adaptés en 2011 afin de garantir les conditions du marché du travail pour les travailleurs dès l'âge de 58 ans révolus et de prévoir une plus grande flexibilité dans le plan de prévoyance. Celle-ci a été complétée en 2021 par l'art. 47a introduisant la possibilité de poursuivre la prévoyance professionnelle après l'âge de 58 ans en cas de résiliation du contrat de travail par l'employeur, et sera encore adaptée avec la réforme AVS 21.

En 2017, des dispositions novatrices ont été introduites pour faire face à l'augmentation du nombre de divorces et garantir une répartition équitable des prestations des caisses de pension. Face à la dissolution croissante des mariages, des mesures ciblées ont été prises pour assurer la sécurité financière des personnes concernées.

La décision de relever l'âge de référence des femmes à 65 ans et l'introduction du départ à la retraite flexible dans le cadre de la réforme AVS 21 seront également reprises dans la LPP au 1er janvier 2024. Ces adaptations représentent des mesures visant à intégrer l'augmentation de l'espérance de

Fig. 2 : Adaptations légales résultant de l'évolution de la société

<b>1985</b>	<b>Introduction LPP</b>
<b>1995</b>	<b>Introduction LFLP (la totalité de la prestation de sortie)</b>
<b>2005</b>	<b>Réglementation relative aux bénéficiaires (Amélioration du statut des partenaires de vie)</b>
<b>2006</b>	<b>Introduction 1e (libre choix de la stratégie de placement)</b>
<b>2011</b>	<b>Facilitation de la participation des collaborateurs âgés au marché du travail</b>
<b>2017</b>	<b>Partage de la prévoyance professionnelle en cas de divorce (nouveau égaleme nt partage des rentes)</b>
<b>2024</b>	<b>Réforme AVS21 (âge de référence à 65 ans pour les femmes et flexibilisation du départ à la retraite)</b>

Fig. 3 : Adaptations volontaires dans le régime surobligatoire



Plans à choix : les assurés ont le choix parmi plusieurs plans à options du montant qu'ils souhaitent épargner dans le 2e pilier.



Plans 1e : plans complémentaires pour les assurés avec un salaire d'au moins 4,5x la rente AVS maximale, l'assuré ayant la possibilité d'exercer sa propre affinité au risque.



Modèles de rentes variables : rente de base et rente visée variable.



Choix du montant de la rente de partenaire expectative : il existe déjà des solutions de prévoyance dans lesquelles les assurés choisissent individuellement le montant de la rente de partenaire expectative.



Rentes temporaires : une rente n'est versée que sur une période définie.



Obligation de percevoir un capital sur une certaine partie de l'avoir de vieillesse.

vie en Suisse dans la prévoyance professionnelle et à garantir la flexibilisation et l'individualisation du départ à la retraite.

En outre, la prochaine réforme de la LPP est déjà dans les starting-blocks et promet de nouvelles adaptations pour faire face aux défis actuels. L'accent sera notamment mis sur les employés à temps partiel, afin de refléter adéquatement cette tendance croissante dans la prévoyance professionnelle.

Le défi de la LPP consistera toujours à trouver un bon équilibre entre les prestations individuelles, pour tenir compte de la flexibilité et de l'individualisme de la société actuelle, sans pour autant négliger la notion de collectivité. Sans même attendre les nouvelles réglementations prévues dans la LPP, les caisses de pension ont d'ores et déjà la possibilité de personnaliser et de faire évoluer les prestations et les plans de prévoyance dans le régime surobligatoire. Il existe à cet effet des produits déjà connus sur le marché (voir fig. 3), qui sont à la disposition des entreprises pour assurer leurs collaborateurs selon leurs valeurs et leurs souhaits.



**Samuel Neukomm**

Expert en caisses de pension CSEP,  
Head Actuarial Consultant  
samuel.neukomm@wtwco.com  
+41 43 488 44 29



**Viviane Wehrle**

Actuaire ASA,  
Actuarial Consultant  
viviane.wehrle@wtwco.com  
+41 43 488 44 63



# L'avenir de la prévoyance en Suisse : entretien avec Copré

**Le regard porté sur l'avenir, à l'instar des autres domaines de la prévoyance professionnelle, constitue également un aspect important pour les fondations collectives et communes. Évolution de la LPP, du marché, du contexte, des exigences, et bien plus encore : nous nous sommes entretenus avec Pascal Kuchen, CEO, de la Collective de prévoyance - Copré (ci-après Copré), sur les perspectives d'une fondation collective de taille moyenne et prospère.**

Copré, fondée en 1974 par la Banque populaire suisse, se fonde sur des valeurs durables et s'engage pleinement envers ses clients. L'indépendance, la sécurité, la transparence et la flexibilité constituent ses priorités. Présente à l'origine exclusivement en Suisse romande, Copré s'est implantée avec succès en Suisse alémanique depuis l'automne 2018.

Son offre s'adresse aux PME et aux grandes entreprises. Une totale flexibilité existe au niveau des plans de prévoyance. Par conséquent, aucune solution standard n'est proposée, et Copré est en mesure de répondre aux demandes flexibles et complexes des clients. Parallèlement, une grande importance est portée à ce que chaque client dispose d'un interlocuteur dédié.

Misant sur le long terme et tenant compte d'aspects liés à la durabilité, la stratégie de placement a fait ses preuves au cours des dernières années malgré des périodes difficiles. Copré réexamine celle-ci régulièrement et n'agit pas à court terme pour tirer profit des opportunités du marché. Grâce à ses valeurs et à sa continuité, Copré propose aux entreprises affiliées et aux assurés une solution de prévoyance stable et axée sur le long terme.

**Monsieur Kuchen, le marché des fondations collectives a connu une forte croissance ces dernières années. Il est devenu de plus en plus transparent en raison de la part croissante d'entreprises gérées par des courtiers et de la comparabilité accrue due à la numérisation. Avec le recul, quel a été l'impact pour Copré, qu'avez-vous dû surmonter et qu'avez-vous particulièrement bien réussi ?**

Nous sommes très favorables à cette évolution, car Copré a décidé depuis longtemps de ne pas pratiquer la vente directe, mais d'affilier uniquement des clients gérés par des courtiers. Le conseil et le suivi neutres assurés par les courtiers constituent un avantage certain,

et les entreprises qui s'adressent à nous connaissent déjà en détail les avantages de Copré. En qualité de fondation collective romande, nous nous réjouissons tout particulièrement d'une notoriété en forte hausse en Suisse alémanique. Cette situation a bien sûr été favorisée par les progrès de la numérisation que nous avons vécu depuis quelques années. La croissance constante de ces dernières années et un total du bilan qui atteint désormais 5,5 milliards de francs représentent assurément une réussite.

Parallèlement, nous avons été en mesure de garantir régulièrement une bonne rémunération aux assurés et de conserver une structure très équilibrée, avec une part de rentiers dans le capital de prévoyance qui s'élève actuellement à 21%. Les exigences en matière de suivi individuel des assurés n'ont cessé d'augmenter et continuent d'être, notamment en ce qui concerne les différentes langues parlées par nos assurés sous gestion. Pour continuer à proposer des prestations de qualité à la hauteur de nos attentes, nous envisageons très concrètement d'ouvrir une succursale à Zurich en 2023, suite au développement début en 2018.

**Voilà pour le passé. Pour ce qui est de l'avenir, pensez-vous que des thèmes comme la durabilité ou l'ESG prendront une importance croissante pour les générations futures ?**

Oui, bien sûr, je suis convaincu que dans tous les domaines de l'ESG, il y aura encore beaucoup à faire, pas seulement sous la forme d'un « caring » superficiel, mais d'actions concrètes. Tous ces domaines sont importants pour le bien-être des générations actuelles et futures, et rien ni personne ne doit être exclu. En tant que fondation de prévoyance, il est important d'agir de manière pragmatique plutôt que dogmatique et de communiquer des mesures concrètes. Il vaut mieux privilégier des mesures simples et concrètes par étapes (comme l'assainissement progressif du parc immobilier afin d'atteindre les objectifs de réduction du CO2 fixés par la Confédération pour 2030 et 2050), plutôt que des éléments de communication tels que de grandes chartes et autres déclarations d'intention plus ou moins idéalistes.

**Il y a assurément du travail en perspective. Nous pensons qu'il sera toujours difficile, pour les assurés et les rentiers, de se forger une opinion et de se prononcer, lors d'une votation, en faveur d'une prévoyance axée sur l'avenir. Qu'est-ce qui vous préoccupe le plus personnellement ?**

C'est précisément là que nous devons intervenir avec la prévoyance professionnelle en Suisse : elle doit être aussi simple et compréhensible que possible, afin que les réformes futures qui s'engagent dans une solution d'avenir soient largement acceptées. Les nouveautés qui doivent déjà être mises en œuvre avec l'AVS 21, ainsi que la réforme LPP 21 qui sera soumise au vote l'année prochaine, avec les adaptations législatives correspondantes, comportent de nombreux avantages et des éléments importants pour l'avenir. Je ne suis pas sûr que ces points auront suffisamment de poids si l'opposition s'attaque aux corrections à la baisse, qui sont également nécessaires, au moyen d'une simple rhétorique négative.

Personnellement, il me tient à cœur qu'à l'avenir, les retraites anticipées et partielles puissent être mises en œuvre de manière plus flexible du point de vue des assurés et que les collaborateurs à temps partiel, notamment ceux qui ont plusieurs contrats de travail, ne soient pas soumis à des restrictions de prestations imposées par la loi. Je préférerais de loin des frais supplémentaires pour de telles améliorations à de nouvelles conditions-cadres qui sont censées apporter des garanties supplémentaires, mais qui ne font que compliquer notre travail et, partant, augmenter les frais d'administration.

Actuellement, nous sommes surtout préoccupés par la nouvelle loi sur la protection des données et sa mise en œuvre en bonne et due forme pour cet automne. Il en va de même pour l'introduction de l'AVS 21 et sa mise en œuvre. Dans ce contexte, le conseil de fondation de Copré a décidé de maintenir les taux de conversion en vigueur jusqu'au 31 décembre 2028.

**La loi sur la prévoyance professionnelle a été introduite pour garantir aux retraités et à leurs familles un revenu sûr jusqu'à la fin de leur vie, conjointement avec l'AVS. Ces dernières années, les (futurs) retraités ont été en grande partie plutôt considérés comme un problème financier. Comment le système peut-il y remédier et quelle est l'approche adoptée par Copré ?**

Chez Copré, nous sommes fiers de nos rentiers, car l'une des missions principales des institutions de prévoyance est de fournir des prestations de rente. En outre, grâce aux réserves entièrement constituées dans notre fondation, les rentes ont un effet stabilisateur. La preuve en est qu'en cas de résiliation d'un contrat d'affiliation, nous conservons chez Copré tous les rentiers qui ont acquis ce statut chez nous. Pour toute caisse de pension, une structure des âges solide et équilibrée est essentielle, notamment en ce qui concerne les engagements futurs découlant des promesses de rentes garanties. Nous veillons donc également à ce que le capital des rentiers n'augmente pas de manière disproportionnée. En ce qui concerne l'avenir, nous sommes convaincus que les taux de conversion ont désormais atteint un niveau qui a déjà réduit une grande partie de l'urgence de la ques-

tion de la redistribution. La baisse du taux de conversion minimal LPP dans le cadre de la réforme LPP 21 qui sera soumise au vote l'année prochaine ne devrait plus être si pressante pour de nombreuses caisses de pension, également compte tenu de la hausse des taux d'intérêt. Il restera alors surtout les effectifs de rentiers purs, par exemple après la liquidation d'une fondation, pour lesquels le marché, en collaboration avec le régulateur, devra encore trouver une solution.

**Comment Copré aborde aujourd'hui et pour l'avenir la question de la compensation des rentes au renchérissement ?**

Il existe bien sûr des différences fondamentales entre les caisses de pension d'entreprise et les fondations collectives comme Copré, en premier lieu en raison des obligations en matière de rentes, qui résultent des rentes actuelles, mais aussi et surtout de celles du passé. Parmi nos rentiers, 80 % ont un taux de conversion supérieur à 6,8 % et ils sont 100 % à avoir un taux supérieur à 6,2 %. Selon nous, la redistribution au détriment des actifs ne permet pas actuellement, quelle que soit la situation financière, de compenser le renchérissement.

**Une dernière question. Avez-vous déjà envisagé de mettre en place un « chatbot » pour le développement de vos services aux assurés ?**

Non. Nous reconnaissons la valeur du progrès technique, mais ce n'est pas ainsi que nous concevons notre mission de service à la clientèle, du moins pas pour le moment. Copré n'adopte pas une approche de centre de services, qui consiste à optimiser les coûts avec le moins d'efforts possibles, mais met l'accent sur un conseil personnalisé qui aborde des sujets très personnels. Je me souviens de ma récente tentative de remboursement auprès d'un fournisseur de services aériens, qui m'a mené au bord de la crise de nerfs, mais pas à la solution, avec un chatbot en guise de « contact ». Non, ce n'est pas notre manière de faire.



**Pascal Kuchen**

CEO Copré  
pascal.kuchen@copre.ch  
+41 21 310 12 31



**Urs Bannwart**

Head of Pension Brokerage  
urs.bannwart@wtwco.com  
+ 41 43 488 44 56

# Stratégies de Liability et Cashflow Driven Investment pour les caisses de pension

L'évolution démographique se reflète toujours davantage dans les effectifs des caisses de pension en Suisse. Selon le rapport 2022 de la CHS, près de 38,3% des capitaux de prévoyance des caisses de pension suisses<sup>1</sup> sont imputables à des effectifs de rentiers. Si l'on tient également compte des provisions techniques de près de 4,2%, souvent constituées pour les rentes des années à venir, cela représente une part non négligeable. La tendance est à la hausse et soulève la question suivante : comment ces caisses de pension peuvent-elles mieux adapter leur stratégie de placement à ce changement structurel ou, en fonction de leur capacité de risque, investir de manière optimale en diversifiant leurs placements et en les adaptant à la durée de leurs engagements ?

## Liability Driven Investments pour les effectifs de rentiers purs

En règle générale, les rentiers ne contribuent pas à un éventuel assainissement d'une caisse de pension<sup>2</sup>. Face à cette absence de capacité de risque structurelle, il est incontestable que les effectifs de rentiers purs doivent être évalués sans risque<sup>3</sup>. Dans le contexte actuellement favorable des taux d'intérêt, il est parfois intéressant de matérialiser les engagements en matière de rentes par un portefeuille de placements purement obligataire, axé sur le montant et la durée des engagements attendus (liabilities). Cette orientation des placements sur les flux de paiement attendus est appelée Liability Driven Investments (LDI). Contrairement à des pays comme les États-Unis, le Royaume-Uni ou même l'Allemagne, une approche LDI était jusqu'à présent plutôt inhabituelle en Suisse. Par le passé, cela s'expliquait principalement par des taux d'intérêt à faible risque très bas ou négatifs, par un marché trop petit et par l'interdiction d'utiliser des instruments dérivés exerçant un effet de levier sur la fortune de prévoyance conformément à l'art. 56a, al. 4, OPP 2. Sur de nombreux autres marchés, il est possible d'utiliser des dérivés de taux d'intérêt<sup>4</sup> efficaces en termes de capital et de se préserver ainsi à près de 100 % contre le risque de variation des taux d'intérêt (ratio de couverture des intérêts). Pour un investissement direct en obligations en CHF, tout dépend de la solvabilité, de

la durée et du volume des possibilités de placement disponibles pour une caisse de pension. Dans l'idéal, il est possible d'obtenir ici aussi des ratios de couverture des intérêts de 80 à 100 %, même si cela nécessite un apport en capital conséquent.

## Incorporation de Cashflow Driven Investments

Si, en plus de l'effectif des rentiers, la caisse de pension compte également des assurés actifs en guise de porteurs de risques, il est possible d'envisager, outre des LDI, une intégration de Cashflow Driven Investments (CDI) en raison de la capacité de risque structurelle plus élevée. Dans cette stratégie, les cash-flows négatifs pour les engagements en matière de rentes sont prévus sur un horizon temporel déterminé, et un portefeuille de placement correspondant est constitué avec des cash-flows positifs coordonnés dans le temps. La sensibilité aux taux d'intérêt qui en résulte devrait être surveillée, tout comme le risque de crédit, par une gestion de portefeuille professionnelle.

## Condition préalable aux stratégies LDI/CDI

La condition indispensable à une stratégie de placement LDI ou LDI/CDI pour les fortunes relatives aux rentes d'une caisse de pension est naturellement une connaissance aussi fine que possible des cash-flows d'engagement attendus. Il existe ainsi des incertitudes statistiques concernant les cash-flows des rentes en raison d'effectifs (relativement) faibles ou d'écarts par rapport aux attentes collectives pour les rentes de partenaires. À cela s'ajoutent les écarts de l'effectif par rapport à la « moyenne » des bases des tables actuarielles et les incertitudes systématiques concernant l'estimation des attentes futures en matière de longévité. En Suisse, les caisses de pension disposent principalement de deux modèles : le modèle de « Menthonnex » (désormais appelé « OFS 2018 » avec l'introduction des tables LPP 2020) ainsi que les modèles Continuous Mortality Investigation (CMI) avec des taux de projection pour l'amélioration à long terme de la mortalité (Long Term Rates (LTR) = 1%, 2% et 3%). Toutes les approches disponibles n'intègrent toutefois pas les développements futurs de la médecine

<sup>1</sup> Sans les institutions de prévoyance de droit public ou celles avec une solution d'assurance complète.

<sup>2</sup> Les augmentations de rente volontaires des dix dernières années ainsi qu'un modèle de rente variable constituent des exceptions.

<sup>3</sup> Voir par exemple les explications relatives à la DTA 4 de la CSEP.

<sup>4</sup> Notamment les « swaps de taux d'intérêt »

ne ou encore une nouvelle pandémie, par exemple. En pratique, nous résolvons ce problème en prévoyant une provision séparée pour ces incertitudes systématiques en guise d'amortisseur de risque ou en calculant les cash-flows d'engagement avec les probabilités de décès inférieures correspondantes.

### Stratégies combinées LDI/CDI

Une stratégie combinée LDI/CDI associe deux éléments : d'une part, des catégories de placement sensibles aux taux d'intérêt dans le domaine obligataire contribuent à adapter la durée des placements à la structure des engagements et donc à neutraliser dans une large mesure les risques de taux d'intérêt. Il s'agit en général de placements dans le domaine du crédit traditionnel, tels que les emprunts d'État et obligations d'entreprises avec une solvabilité élevée. D'autre part, la partie Cashflow Matching (CDI) intègre de nouvelles catégories de placement dans le portefeuille. La figure 1 montre les éléments constitutifs

d'un portefeuille CDI, qui sont définis pour chaque investisseur.

En fonction de la capacité de risque de la caisse de pension, une stratégie combinée LDI/CDI offre, à côté des catégories de placement liquides axées sur le rendement telles que les stratégies de crédit alternatives, la possibilité à des catégories de placement moins liquides comme la dette (d'entreprise) privée, l'immobilier ou les infrastructures d'exercer une influence positive sur la diversification globale et la durée du portefeuille de placement. Chez WTW, nous privilégions dans nos mandats les « Secure Income Assets », qui génèrent un cash-flow constant et en grande partie garanti. Les cash-flows garantis par contrat sont privilégiés, car ils évitent de se voir contraint de vendre des placements à des prix incertains. Les cash-flows supplémentaires aident la caisse de pension à disposer de liquidités et à obtenir un rendement attendu plus élevé par rapport aux approches purement LDI.

Fig. 1 : Éléments constitutifs d'un portefeuille CDI

#### Crédit traditionnel

- Emprunts d'État ou obligations d'entreprises qui versent des intérêts pendant la durée de vie et remboursent le montant nominal à l'échéance
- Obligations avec notation « investment grade ». Elles présentent statistiquement un risque de défaillance très faible (Ø 0,09% l'année suivante)
- Les risques sont asymétriques (cash-flows fixes vs. défaut de crédit)
- Diversification à travers plusieurs régions, industries et émetteurs

#### Secure Income Assets

- Cash-flows contractuels et stables provenant de l'acquisition de valeurs réelles (généralement des biens immobiliers et des infrastructures) avec une durée d'engagement contractuelle très longue (15 à 100 ans et plus)
- Les biens sous-jacents servent de garantie, mais leur valeur résiduelle est négligeable à la fin de la durée du contrat
- Les cash-flows sont généralement indexés sur l'inflation et ne sont pas résiliables de manière anticipée
- Le rendement se compose en premier lieu d'une prime d'illiquidité, de crédit et de complexité

#### Crédit alternatif

- Combinaison de plusieurs stratégies de crédit alternatives (p. ex. prêts aux entreprises et à la consommation, obligations à haut rendement, obligations des marchés émergents, produits structurés)
- Les risques sont asymétriques (cash-flows fixes vs. défaut de crédit)
- Le rendement se compose en premier lieu d'une prime d'illiquidité, de crédit et de complexité
- Diversification à travers plusieurs moteurs de rendement et formes de financement

#### Portefeuille axé sur le rendement

- Portefeuille largement diversifié de catégories de placement axées sur le rendement (p. ex. actions, stratégies illiquides, crédit alternatif, crédit traditionnel, stratégies de diversification)
- La diversification à travers plusieurs moteurs de rendement, régions géographiques, émetteurs et industries stabilise le portefeuille
- L'objectif est de réaliser un rendement aussi élevé que possible avec un budget de risque donné

Dans le cadre de la mise en œuvre de ce genre d'approche, il est essentiel d'assurer une surveillance professionnelle du portefeuille en ce qui concerne le risque de crédit et l'orientation des cash-flows nécessaires dans le temps. Comme le montre la figure 2, ces éléments de placement sont constitués de manière à ce que les cash-flows de la

caisse puissent être utilisés au fil du temps. Ils sont représentés ici sur une période de 15 ans. Ce genre d'approche permet à un investisseur à long terme de surmonter les limites en ce qui concerne la liquidité, la disponibilité et le volume des émissions sur le marché suisse des obligations.

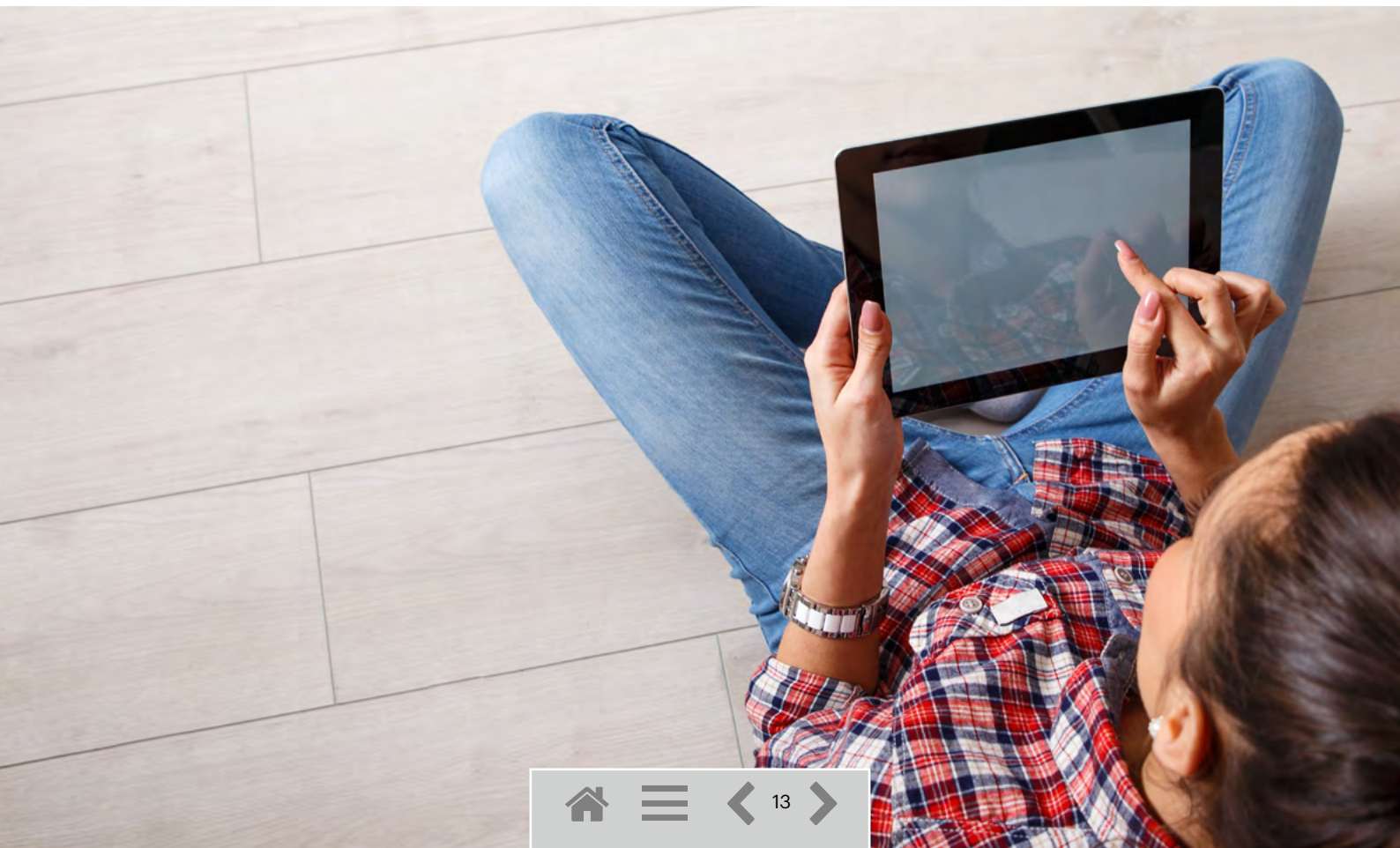
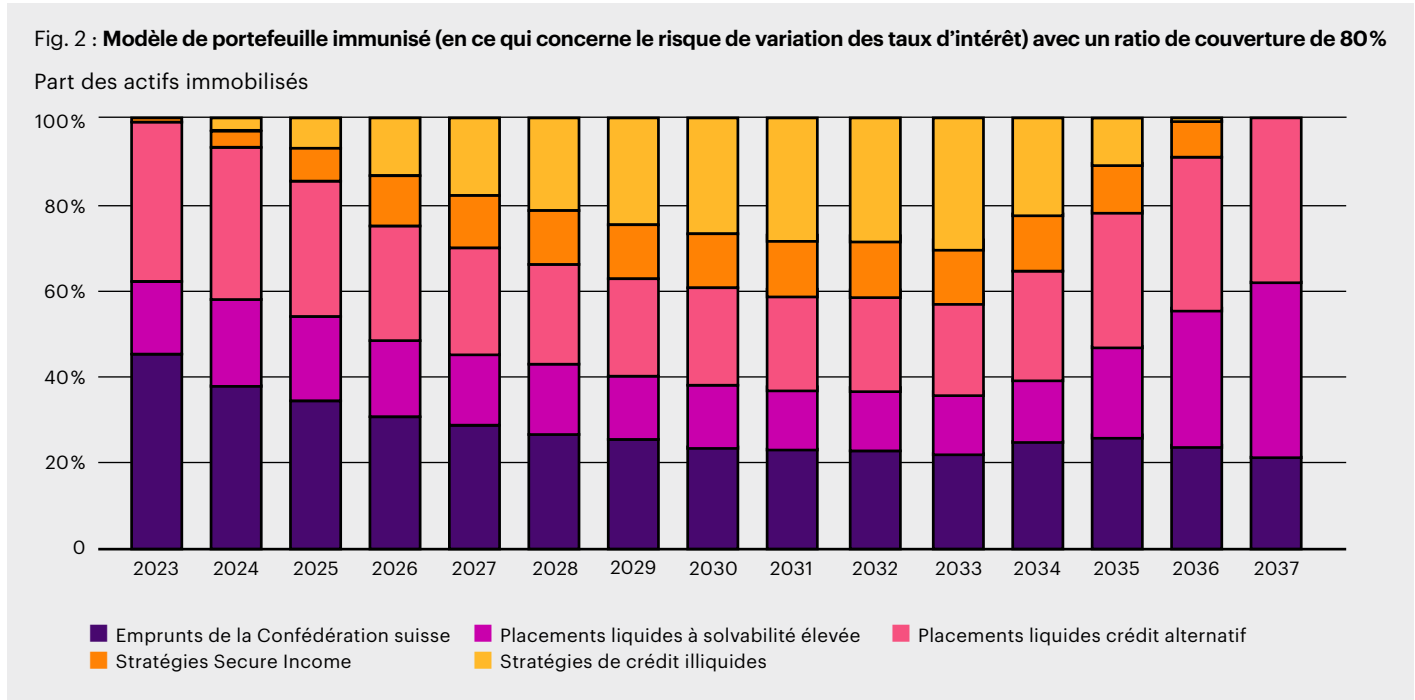


Fig. 3 : Avantages d'un portefeuille CDI

	CDI	Portefeuille traditionnel
Cashflow-Matching	Les versements futurs sont en grande partie couverts par la rémunération des placements existants.	N'est généralement pas pris en compte, car l'accent est mis sur l'augmentation de la valeur de marché de l'ensemble du portefeuille, pour un budget de risque donné.
Risque de marché	Approche robuste face aux fluctuations des prix du marché (faible sensibilité aux taux d'intérêt)	Si les versements sont principalement couverts par la vente de placements existants, on risque de devoir vendre à des prix de marché faibles en situation de stress.
Risque d'investissement	Il est possible de rechercher un rendement visé plus faible, ce qui réduit le risque global du portefeuille	Comme l'accent est mis sur l'augmentation de la valeur de marché du portefeuille global pour un budget de risque donné, le rendement visé, et donc le risque encouru, est nettement plus élevé.
Couverture des taux d'intérêts / de l'inflation	Près de 100%	Dépend de la stratégie de placement concernée, normalement faible
Effet de levier	Très faible	Dépend de la stratégie de placement concernée et des stratégies de couverture sous-jacentes dans les produits.
Surveillance des risques de la stratégie de de-risking	Tous les versements futurs sont surveillés et adaptés en permanence.	Normalement, pas d'adaptation permanente de la durée. Modifications ad hoc uniquement.



**Alexandra Tischendorf**  
 CFA, Head of Investment Switzerland  
 alexandra.tischendorf@wtwco.com  
 +41 76 316 92 40



**Michael Melles**  
 Expert en caisses de pension CSEP  
 michael.melles@wtwco.com  
 + 41 43 488 44 77

# Recours à l'IA générative pour la communication avec les assurés

Dans l'article suivant, nous expliquons d'abord ce qu'est l'intelligence artificielle (« IA ») générative avant d'aborder les applications possibles pour les caisses de pension. Plutôt que d'élaborer une définition précise à partir des nombreuses définitions existantes, nous désignons l'IA comme un domaine qui combine l'informatique et des ensembles de données robustes en vue de résoudre des problèmes. Récemment, des articles concernant ChatGPT ont fait sensation dans le monde entier. Il est intéressant de voir les progrès réalisés dans ce domaine et de constater que même certains sceptiques pensent désormais que l'IA pourrait tout de même avoir un avenir. Plusieurs représentants de haut niveau d'entreprises technologiques se sont également exprimés sur les capacités à la fois effrayantes et impressionnantes de l'IA.

Il est important de comprendre ce qu'est l'IA et comment elle est utilisée, par exemple, par Open AI (la société américaine qui a développé ChatGPT) et par Microsoft. Nous attirons votre attention sur le fait que l'IA est un sujet très vaste qui dépasserait le cadre de cet article. En outre, des recherches approfondies et des compétences techniques sont nécessaires pour bien comprendre comment fonctionnent les applications d'IA (comme ChatGPT). Nous souhaitons expliquer ci-dessous, à l'aide de l'exemple de ChatGPT, comment fonctionne un chatbot assisté par l'IA.

## Qu'est-ce que ChatGPT ?

ChatGPT est pour l'essentiel un modèle qui interagit avec l'utilisateur final via un chatbot accessible au public. On pourrait ainsi lui demander : « Pouvez-vous me dire quelque chose à propos du taux d'intérêt technique selon la DTA 4 ? » et le modèle générerait une réponse. Ces modèles sont catégorisés comme « Large Language Models » (LLMs) et utilisent une architecture spéciale dite de transformateur. Dans le cas de ChatGPT, on utilise un transformateur développé par OpenAI (entreprise américaine), appelé « Generative Pre-Trained Transformer » (GPT). Comment fonctionne un tel transformateur ?

On fournit d'abord au modèle une séquence de texte. On prend, par exemple, une phrase et on la décompose en différents mots qui se suivent, ponctuation comprise. Le modèle recherche ensuite des exemples (après avoir passé en revue des millions de phrases) et

trouve des relations entre plusieurs séquences d'entrée. Prenons l'exemple d'une phrase comme « L'homme a décidé de ne pas prendre sa retraite anticipée parce qu'il souhaitait un taux de conversion plus élevé. ». Si nous vous demandions à quoi se réfère le mot « il » dans cette phrase, il vous serait assez facile de répondre qu'« il » se réfère à l'homme. Tel n'est pas le cas pour le modèle. Celui-ci utilise ce que l'on appelle l'auto-attention, qui lui permet d'évaluer les associations entre les mots et de donner des indications sur ce qui suivrait après un mot donné.

Avec ces transformateurs, le modèle serait toutefois tributaire de la demande de l'utilisateur et fournirait une variété de réponses. Pour résoudre ce problème, le modèle est complété par un apprentissage par renforcement (Reinforcement Learning). Un objectif complexe est défini et le modèle évalue chaque réponse pour voir dans quelle mesure elle se rapproche de l'objectif. Les paramètres sont ensuite adaptés pour obtenir des réponses plus précises.

Il est important de noter que le modèle écrit des phrases et des textes de manière prédictive. Pour autant, cela ne signifie pas que le contenu de la phrase est effectivement correct, car le modèle est incapable de vérifier lui-même ses résultats par rapport aux faits. Cela signifie que certaines réponses ne sont pas factuellement correctes : un article académique est p. ex. inventé ou des statistiques sont mal interprétées. Les modèles actuellement disponibles (de Bing, Google, OpenAI), malgré des progrès déjà considérables, en sont encore à leurs balbutiements et il est (encore) impossible de les utiliser pour produire de manière fiable des réponses factuellement correctes, voire pour poser des questions dont nous ne connaissons pas la réponse, car les résultats doivent être soigneusement vérifiés quant à leur exactitude. Nous recommandons donc d'utiliser l'IA avec prudence.

**Le modèle est incapable de vérifier lui-même ses résultats par rapport aux faits. Cela signifie que certaines réponses ne sont pas factuellement correctes .**

### Utilisation de l'IA dans la prévoyance professionnelle

Dans le domaine des caisses de pension, plusieurs tâches incombent à l'organe suprême, le conseil de fondation, en vertu de l'art. 51a LPP. Dans le cadre de ses fonctions, le conseil de fondation assume les tâches intransmissibles et inaliénables énumérées dans la loi. Le conseil de fondation est libre d'attribuer toutes les autres tâches, ainsi que la préparation ou l'exécution de ses décisions ou la surveillance des affaires, à d'autres organes, mais il reste néanmoins responsable de la sélection, de l'instruction et de la surveillance.

Certains domaines sont susceptibles d'être automatisés à l'aide de l'IA, ce qui libérerait du capital humain. L'utilisation de l'IA devrait donc également être considérée comme une opportunité. L'administration et la gestion des caisses de pension comportent également un certain nombre de processus manuels, coûteux et susceptibles d'être automatisés.

Il serait ainsi envisageable, sur un portail dédié à l'administration des assurés, de mettre à disposition des catalogues de questions/réponses pour les assurés. Des scénarios abordant les rachats, les versements anticipés EPL ou les possibilités proposées au moment du départ à la retraite y seraient reproduits à l'aide de l'IA, à partir d'un exemple fictif, pour aider les assurés à mieux comprendre certains sujets. Il conviendrait de toujours préciser qu'il s'agit d'exemples illustrant des thèmes de prévoyance, mais que dans chaque cas concret, la situation doit être évaluée à la lumière des éléments de droit et de fait. L'IA s'avère également utile pour obtenir des propositions de formulation pour certaines fiches d'information ou courriers, dont l'exactitude serait ensuite à vérifier et à adapter.

Un éventuel domaine d'application futur pourrait être l'aide aux assurés en matière de conseil financier. On pourrait utiliser de tels modèles, qui utilisent actuellement l'IA, pour développer un « robot conseiller » qui proposerait aux assurés la stratégie de placement la mieux adaptée à leur situation dans un plan 1e. La prise de décision serait considérablement améliorée, et on contribuerait ainsi à procurer aux assurés un avenir plus sûr sur le plan financier.

Si une caisse de pension utilise un chatbot accessible au public comme ChatGPT, il convient dans tous les cas de s'assurer qu'aucune donnée personnelle n'est enregistrée. Il est clairement déconseillé de saisir des données personnelles dans les modèles de l'IA afin d'éviter tout risque juridique, par exemple l'atteinte à la personnalité ou à la protection des données. L'utilité de l'IA dans la communication est donc actuellement toute relative. Il faudrait en outre s'assurer que les informations générées par l'IA sont toujours vérifiées.

### Réglementation

Une réglementation est en cours d'élaboration au sein de l'UE pour protéger les personnes contre les risques liés à l'IA. Il s'agit d'instaurer un cadre pour l'utilisation de cette technologie innovante. Les différentes applications devraient être classées en fonction des risques, et la réglementation devrait être plus stricte pour les risques élevés que pour les risques faibles. L'objectif est de veiller à ce que les systèmes d'IA utilisés dans l'UE soient sûrs, transparents, compréhensibles, non discriminatoires et respectueux de l'environnement. Afin d'éviter tout résultat préjudiciable, les systèmes d'IA ne devraient pas être surveillés par des systèmes automatisés, mais par des personnes. L'objectif est également d'établir une définition technologiquement neutre et uniforme de l'IA, qui pourrait être appliquée aux futurs systèmes d'IA.

À la mi-juin 2023, les députés européens ont adopté leur position de négociation relative à la loi sur l'IA, et les discussions avec les états membres de l'UE au sein du Conseil sur la forme finale de cette loi sont en cours. L'objectif est de parvenir à un accord d'ici fin 2023. Nous supposons qu'une réglementation similaire devrait bientôt voir le jour en Suisse.



## Bilan

Dans l'ensemble, nous observons de nombreux progrès dans l'utilisation de l'IA. L'IA devient de plus en plus « intelligente » et est en mesure d'aider le conseil de fondation, la direction ou les collaborateurs de l'administration dans l'accomplissement de leurs tâches. Néanmoins, il convient également d'être conscient des risques liés à l'utilisation de l'IA. Il n'existe actuellement aucun droit à l'exactitude du contenu (une problématique connue qui fait l'objet d'un travail continu), de sorte que les résultats doivent toujours être vérifiés. Il convient d'accorder une attention particulière à la responsabilité légale, qui ne saurait être exclue, p. ex., lors de l'utilisation de robots conseillers. En outre, il ne faut pas négliger le cadre juridique comme le droit de la personnalité, le droit d'auteur et le droit de la protection des données. L'application de l'IA comporte donc aussi des risques et son utilisation est soumise à des limites. Néanmoins, l'IA offre également une opportunité qui gagnerait à être exploitée de manière responsable afin de trouver les meilleures applications à chaque besoin et de contribuer au développement de la technologie.



**Estelle Caveng**

MLaw, Legal Consultant Retirement  
estelle.caveng@wtwco.com  
+41 43 488 44 72



**Dean Mantecca**

Actuarial Consultant  
dean.mantecca@wtwco.com  
+41 43 488 44 80

# Inflation, adaptation des rentes et enseignements tirés de l'étranger

L'inflation augmente dans le monde entier. Quelles en sont les conséquences pour les retraités des caisses de pension suisses et quels sont les enseignements à tirer des expériences récentes dans d'autres pays ?

Entre 2008 et 2021, la compensation du renchérissement pour les rentes de vieillesse n'a pas été un sujet de préoccupation majeur en Suisse. En effet, l'inflation cumulée au cours de cette période a été nulle et les fluctuations annuelles ont été inférieures à 1%, bien qu'elles aient été légèrement plus élevées dans d'autres pays (cf. fig. 1).

Durant cette période, les caisses de pension suisses ont été confrontées à une baisse constante des taux d'intérêt. Elles ont dû s'adapter et s'assurer que des réserves adéquates étaient disponibles, et la question de l'inflation ne se posait pas. En 2022, l'indice national des prix à la consommation (IPC) a toutefois augmenté de 3%. Une variation annuelle de cette ampleur n'avait plus été enregistrée depuis 1993. D'autres pays ont connu une inflation encore plus élevée. Des niveaux d'inflation élevés sont également attendus dans un avenir proche.

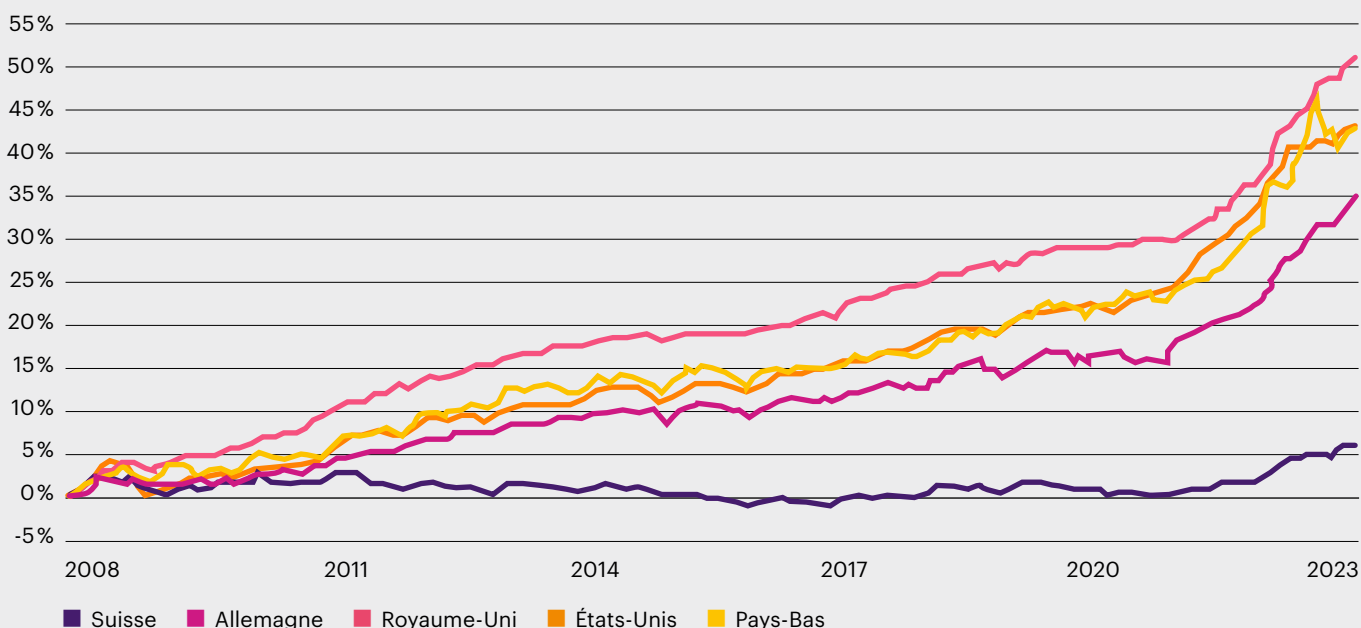
Pour la plupart des conseils de fondation des caisses de pension en Suisse, la question de la compensation du renchérissement pour les rentes est donc nouvelle et ils réfléchissent à la manière de l'aborder dans la situation économique actuelle. Dans ce contexte, il est parfois utile d'examiner les pratiques d'autres pays et d'en tirer des enseignements ou solutions possibles.

Dans les sections suivantes, nous examinerons plusieurs autres pays qui disposent de systèmes de pension établis de longue date : l'Allemagne, les Pays-Bas, le Royaume-Uni ainsi que les États-Unis (il s'agit d'exemples simplifiés, car les situations effectives dans les différents pays sont relativement complexes). Les observations qui peuvent être utiles pour les rentes en Suisse seront ensuite mises en évidence.

## Allemagne (taux d'inflation 2022 : 6,9%)

En Allemagne, les employeurs qui proposent des plans de pension en primauté des prestations sont tenus de les examiner au moins tous les trois ans afin d'évaluer le renchérissement. Les employeurs qui en ont la capacité financière doivent augmenter les prestations en consé-

Fig. 1 : Inflation cumulée depuis 2008 en Suisse et dans une sélection de pays



(Source : OCDE)

quence. Pour les nouvelles prestations de rente acquises après 1998, les employeurs sont autorisés à appliquer à la place une augmentation fixe de 1% par an, au lieu de les lier à l'inflation. Cette procédure est souvent utilisée. Il existe donc une adaptation automatique, mais elle est limitée. Il est rare que les entreprises procèdent à de nouveaux ajustements, et la situation n'a pas changé en 2022 malgré la récente hausse de l'inflation.

### Pays-Bas (taux d'inflation 2022 : 10,0%)

Aux Pays-Bas, la plupart des plans de pension sont proposés par des caisses de pension et presque tous prévoient une indexation conditionnelle des rentes. Cela signifie que les pensions versées ne sont adaptées à l'inflation que si le taux de couverture de la caisse de pension est suffisamment élevé. La décision est prise par les caisses de pension et les augmentations des rentes sont financées par l'excédent. Le financement n'est pas assuré par des cotisations patronales supplémentaires, la plupart des entreprises versant des cotisations fixées sur une base réglementaire.

En 2022, la plupart des caisses de pension néerlandaises présentaient un taux de couverture suffisamment élevé pour accorder une compensation totale ou partielle du renchérissement. Les adaptations effectives différaient entre les caisses de pension et dépendaient par exemple du niveau de couverture, de la définition de l'inflation ainsi que de la période de mesure. Les adaptations des rentes s'échelonnaient entre 0% et 15%, la plupart des augmentations se situant autour de 10%. Il s'agissait toutefois d'une année très inhabituelle, et très peu de compensations du renchérissement avaient été accordées au cours de la décennie précédente.

### Royaume-Uni (taux d'inflation 2022 : 7,9%)

Au Royaume-Uni, la plupart des rentes sont proposées par des caisses de pension. En vertu des exigences légales, certaines prestations doivent faire l'objet d'une compensation du renchérissement (p. ex. toutes les prestations acquises depuis 1997), mais seulement dans certaines limites. De nombreuses caisses de pension sont toutefois tenues réglementairement d'aller au-delà, p. ex. en augmentant chaque année toutes les pensions, indépendamment de la date à laquelle elles ont été acquises, mais souvent avec un plafond. Les autres augmentations sont laissées à leur libre appréciation. Comme la compensation du renchérissement signifie que les cotisations de l'employeur augmentent, la décision concernant les augmentations volontaires est prise conjointement par la caisse de pension et l'employeur concerné.

Avec la forte hausse de l'inflation en 2022, la plupart des caisses de pension ont indiqué qu'elles avaient

officiellement discuté de l'opportunité d'accorder des augmentations volontaires. Toutefois, seules 10% d'entre elles ont finalement accordé une augmentation. En pratique, la plupart d'entre elles le faisaient déjà chaque année, de sorte que la hausse actuelle de l'inflation n'était pas responsable de l'augmentation. Ainsi, la plupart des caisses de pension n'ont pas accordé d'augmentations volontaires. Plusieurs raisons ont été avancées : le niveau garanti de l'augmentation offrait déjà une protection suffisante, les employeurs ne voulaient pas supporter les coûts de l'augmentation ou ils voulaient éviter une augmentation des obligations au titre de la primauté des prestations.

### États-Unis (taux d'inflation 2022 : 8,0%)

Aux États-Unis, la plupart des plans de pension proposés par les entreprises du secteur privé n'accordent pas aux rentiers de compensation automatique pour l'augmentation du coût de la vie. Quel que soit le niveau de financement des plans de pension, il n'existe aucune obligation légale en la matière. Les augmentations volontaires sont certes possibles, mais elles sont décidées par l'employeur et doivent être financées par des cotisations patronales supplémentaires. Si elles sont accordées, il s'agit souvent de versements uniques sous la forme de « bonus » et non d'une augmentation pérenne des rentes en cours.

**Des niveaux d'inflation élevés sont également attendus dans un avenir proche.**

En 2022, seul un très petit nombre d'entreprises du secteur privé ont accordé des augmentations volontaires ou des bonus sur les rentes en cours. Les autres ont motivé leur décision pour les raisons suivantes :

- les coûts : les entreprises préférant consacrer leurs ressources, dans le cadre du programme de rémunération globale, à leurs employés actifs plutôt qu'aux anciens employés, et
- l'équité : de nombreux employeurs ont déjà gelé leurs plans de prévoyance, de sorte que la plupart des employés actuels et des rentiers récents ne perçoivent aucune rente, les plans de capital pur étant prédominants. On a ainsi l'impression que les bénéficiaires de rentes sont déjà mieux lotis, même sans compensation du renchérissement.

## Observations pour la Suisse (taux d'inflation en 2022 : 2,8%)

La Suisse affiche heureusement un taux d'inflation relativement bas. Des enseignements peuvent être tirés des pays où les pressions inflationnistes sont beaucoup plus fortes, notamment :

### Augmentation du niveau de financement

Au cours de la dernière décennie, de nombreux pays ont été confrontés à une baisse des taux d'intérêt et à une détérioration du taux de couverture, ce qui a entraîné une augmentation des engagements en matière de rentes. Dans plusieurs pays, l'amélioration des taux de couverture est une condition préalable à l'octroi d'une compensation du renchérissement, ce qui est également pertinent en Suisse.

### Égalité de traitement

Les conditions de départ à la retraite dans les années 2000 et au début des années 2010 étaient plus favorables que celles qui prévalent depuis lors pour les nouveaux rentiers. Dans certains pays, cette situation est prise en compte dans la compensation du renchérissement. En Suisse, un phénomène similaire s'est produit avec la baisse progressive des taux de conversion. Il est judicieux de tenir compte des cohortes de rentiers lors de la compensation du renchérissement et d'être plus généreux envers ceux dont le départ à la retraite s'est déroulé dans des circonstances moins favorables.

### Financement supplémentaire spécifique

Dans certains cas, les employeurs ont accepté de verser des contributions pécuniaires supplémentaires pour financer l'augmentation des rentes des bénéficiaires. Ce financement supplémentaire s'inscrit dans le cadre d'une cotisation périodique ou prend la forme d'un versement unique. Ces deux possibilités sont toutefois moins souvent utilisées que par le passé.

### Forme du versement

Dans d'autres pays, la compensation du renchérissement est accordée de plusieurs manières, p. ex. sous la forme d'un pourcentage de la rente (avec ou sans plafond), d'une rente complémentaire fixe ou d'un versement unique de capital sous la forme de bonus. Ces options existent également en Suisse et les caisses de pension devraient envisager toutes les possibilités.

### Autres méthodes de mesure de l'inflation :

Il a été observé que les rentiers ont tendance à effectuer des dépenses qui diffèrent de celles de l'ensemble de la population. Certains plans de prévoyance étrangers ne considèrent donc pas l'indice de renchérissement, mais un indice qui tient compte spécifiquement de l'augmentation du coût de la vie des rentiers. Cette approche mériterait d'être examinée, dans la mesure où l'IPC fait déjà l'objet de controverses, notamment parce qu'il ne tient pas compte de l'augmentation des primes d'assurance-maladie.

Dans l'ensemble, de nombreux enseignements utiles peuvent être tirés de l'expérience d'autres pays. Il est à noter que s'il est important de protéger le niveau de revenu des rentiers à long terme, les principes d'équité et de solidarité doivent également être respectés, de sorte que d'autres groupes ne soient pas désavantagés



#### Giovanni Zucchinetti

Expert en caisses de pension CSEP  
giovanni.zucchinetti@wtwco.com  
+41 21 321 68 98



#### David Pauls

FSA, Head of Integrated & Global Solutions Switzerland  
david.pauls@wtwco.com  
+41 43 488 44 35

//

**Le retour à l'heure d'été ne me dérange pas. Au vu de l'inflation, cette heure sera la seule chose que j'aurai économisée durant toute l'année.**

Victor Borge

//

# Mise en œuvre de nouvelles lois et ordonnances

Dans le monde en constante évolution le droit ne fait pas exception, il est essentiel de se tenir au courant des dernières évolutions législatives mises en place. Cet article examine les tendances et les nouvelles concernant ces domaines, en mettant en exergue les révisions de la loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS, AVS 21) et de la loi fédérale sur la protection des données (LPD) qui impactent non seulement les assurés directement mais aussi les fondations de prévoyance.

## AVS 21 : Dites m'en davantage ! De quoi s'agit-il exactement ?

Avec la révision de la LAVS (entrant en vigueur au 1er janvier 2024), le financement de l'AVS et le niveau des rentes seront garantis pour les dix prochaines années. L'âge de référence des femmes – soit l'âge de retraite ordinaire – sera relevé à 65 ans, comme pour les hommes et le départ à la retraite sera flexibilisé. L'AVS 21 entraîne également des adaptations dans la prévoyance professionnelle. Nous vous informons sur les thèmes les plus importants au moyen de questions/réponses.

## Q. Je suis une femme, assurée uniquement dans le minimum LPP et souhaite partir à la retraite à 64 ans en 2027. Est-ce que je peux le faire et quels seront les impacts au niveau de ma rente de vieillesse versée par ma fondation de prévoyance ? Qu'est-ce qui change avec l'AVS 21 ?

Si vous souhaitez partir à la retraite à 64 ans en 2027, vous serez concernée par un taux de conversion minimal LPP plus bas en cas de retraite anticipée. Pour illustrer l'impact de la révision sur votre rente de vieillesse de la prévoyance, voici un tableau comparatif, il est basé sur l'hypothèse suivante: un avoir de vieillesse LPP de CHF 300'000 au moment du départ à la retraite, alors qu'aujourd'hui vous partiriez à la retraite ordinaire à 64 ans.

### Exemple

Femme à la retraite à 64 ans en 2023	Femme à la retraite à 64 ans en 2027
Taux de conversion LPP: 6,8%	Taux de conversion LPP réduit estimé: 6,6%
Rente LPP annuelle: CHF 20'400	Rente LPP annuelle: CHF 19'800

Comme vous pouvez le constater, votre rente de vieillesse LPP sera légèrement inférieure si vous partez à la retraite en 2027 que si vous partez à 64 ans en 2023.

## Q: J'ai 58 ans et souhaite arrêter de travailler. Est-ce que je peux rester affilié à ma fondation de prévoyance jusqu'à 70 ans?

R: Non, la prestation de vieillesse ne peut être ajournée que dans la mesure où vous poursuivez son activité lucrative. Cela vaut aussi dans le domaine de la prévoyance surobligatoire.

## Q : Je souhaite réduire mon temps de travail de 100% à 70%. Qu'est-ce que cela signifie pour ma prévoyance professionnelle ?

R : Vous avez la possibilité de prendre une retraite partielle. Mais vous pouvez aussi décider de laisser la totalité de votre avoir de vieillesse dans votre institution de prévoyance. Votre avoir de vieillesse continuera alors à s'accumuler et sera versé sous forme de rente (ou de capital) lorsque vous cesserez votre activité professionnelle, c'est-à-dire au plus tard à 70 ans.

## Q : Quels sont les avantages et les inconvénients d'une retraite flexible ?

R : Les institutions de prévoyance doivent désormais garantir que leurs assurés puissent eux aussi prendre leur retraite de manière flexible. La retraite flexible vous permet de percevoir votre rente de retraite entre 62 et 70 ans, selon vos besoins et vos envies. Toutefois, le montant de votre rente variera selon l'âge auquel vous décidez de partir à la retraite : il sera plus élevé si vous partez plus tard et plus bas si vous partez plus tôt.

Par exemple, si vous êtes un homme et partez à la retraite à 63 ans, votre rente AVS sera réduite de 13,6% par rapport à une rente complète. Si vous partez à la retraite à 70 ans, votre rente AVS sera augmentée de 31,5% par rapport à une rente complète. Vous pouvez également choisir si vous souhaitez toucher votre rente de vieillesse de la prévoyance professionnelle plus tôt. Les institutions de prévoyance peuvent prévoir une retraite anticipée à partir de 58 ans ; dans le régime obligatoire LPP, une retraite anticipée est possible à partir de 63 ans. Toutefois, le montant du capital vieillesse ou de la rente de vieillesse de prévoyance dépendra également du taux de conversion appliqué par votre fondation de prévoyance. Actuellement, le taux de conversion minimal fixé par la loi est de 6,8% à 65 ans pour

un homme, respectivement 64 ans pour une femme, ce qui signifie qu'un capital de CHF 100'000 donne droit à une rente annuelle de CHF 6'800. Avec la révision de la LAVS, le taux de conversion à l'âge de 65 ans pour les hommes et les femmes est de 6.8%. De nombreuses institutions de prévoyance sont toutefois enveloppantes et ont leurs propres taux de conversion. Celles-ci font des différences en fonction de l'âge au moment de la retraite, certaines institutions de prévoyance font aussi des différences en fonction du sexe des assurés, par exemple. Cela reste autorisé.

### Révision de la LPD: Je suis membre d'un Conseil de fondation d'une institution de prévoyance. Quels sont vos conseils ?

**Q: Est-ce que suis obligée de faire un registre des activités de traitement ou est-ce que je peux nommer un conseiller à la protection des données à la place?**

R: Selon la nouvelle loi sur la protection des données, les institutions de prévoyance sont aussi tenues de tenir un registre des activités de traitement. La nomination d'un conseiller à la protection des données ne remplace pas cette obligation. Les institutions de prévoyance qui sont actives également dans le cadre du régime obligatoire doivent désigner un conseiller à la protection des données.

**Q: Est-ce que je peux transférer les données de mes assurés par exemple au courtier d'un employeur affilié afin qu'il procède à un appel d'offres?**

R: Le transfert de données personnelles à des tiers doit être effectué conformément aux dispositions légales en matière de protection des données. Il est possible que la fondation n'ait pas de contrat avec le courtier puisqu'il s'agit du courtier de l'employeur dans ce cas il conviendra de veiller à ce que les données transmises soient anonymisées ou que les personnes concernées aient donné leur consentement.

**Q: Est-ce que je dois demander le consentement de chaque assuré pour traiter les données personnelles dans la fondation de prévoyance ou est-ce qu'il suffit que je les informe que leurs données personnelles sont traitées ou est-ce qu'il suffit que j'enregistre le registre des activités de traitement?**

R: Pour les institutions de prévoyance qui sont actives dans le cadre du régime obligatoire, la LPP contient une base légale pour le traitement des données personnelles. Il ne suffit pas que l'institution de prévoyance tienne un registre des activités de traitement. Les institutions de prévoyance enveloppantes peuvent aussi en principe traiter des données personnelles sans qu'il soit nécessaire d'obtenir le consentement des assurés. Même si, par exemple, des données personnelles sensibles sont communiquées à des tiers (p. ex. au réassureur ou à l'organe de révision), l'institution de prévoyance peut

invoquer un intérêt privé ou public prépondérant – à savoir l'exécution de la prévoyance professionnelle. Ce n'est que dans des cas exceptionnels qu'un consentement explicite et volontaire est nécessaire (p. ex. si vous souhaitez obtenir des renseignements de la part du médecin traitant afin de clarifier une obligation de prestation).

### Révision de la LPD – qu'y a-t-il à faire ?

Actions de mise en œuvre (liste non-exhaustive)

Registre des activités de traitement



Qualification et contrats avec les tiers



Information relative à la protection des données



Nomination d'un conseiller à la protection des données



Règlement de traitement (directives internes)



Mesures techniques et organisationnelles



Processus (notification de violation de la sécurité des données, renseignement, transfert des données)



En cas de transfert à l'étranger vérifier l'adéquation



Analyse d'impact sur la protection des données (AIPD)



Conformité et documentation en matière de protection des données (SCI, gouvernance)



Documentation



L'information des personnes concernées et la notification du registre des activités de traitement au Préposé fédéral à la protection des données sont des obligations légales. Mais le fait que le registre soit publié sur la plateforme du Préposé fédéral à la protection des données ne suffit pas. L'institution de prévoyance elle-même doit informer ses assurés des grandes lignes du traitement.

### Conclusion

Il est essentiel que les personnes qui s'occupent de la prévoyance professionnelle se tiennent au courant des évolutions légales dans leur domaine. L'exemple de la révision de l'AVS 21 et de ses conséquences sur la retraite en est une parfaite illustration. En outre, le respect de la LPD est devenu une tâche importante en matière de conformité, avec des obligations telles que la tenue d'un registre des activités de traitement. En se tenant au courant des nouvelles évolutions et en comprenant les implications de ces changements, les institutions de prévoyance peuvent offrir à leurs assurés des conseils avisés et adaptés, et garantir ainsi une gestion efficace de la prévoyance et de la retraite.



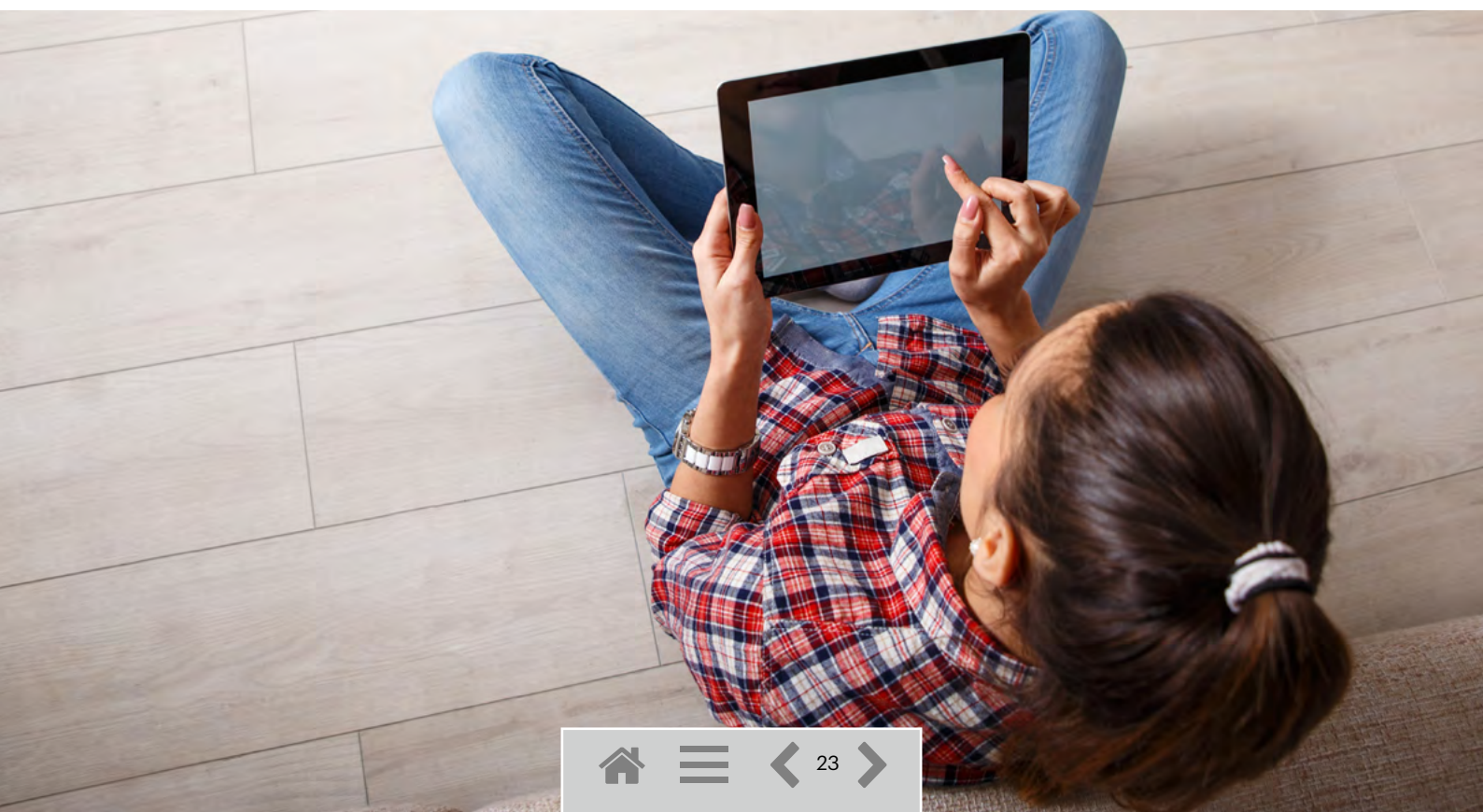
**Carmela Wyler-Schmelzer**

Lic. iur., avocate,  
Senior Legal Consultant Retirement  
carmela.wyler-schmelzer@wtwco.com  
+41 43 488 44 73



**Angelica Meuli**

Lic. iur., Senior Legal Consultant Retirement  
angelica.meuli@wtwco.com  
+41 21 321 68 10





### Étude de benchmarking 2023 des caisses de pension du SLI

Résultats de l'étude menée tous les deux ans par WTW sur la comparaison des prestations des caisses de pension des entreprises du SLI®.



### Étude Pension Risk

Cette étude sur le degré de couverture des plans de prévoyance des entreprises du SLI examine les engagements de prévoyance ainsi que le montant et l'évolution des charges annuelles de prévoyance des entreprises du SLI.



### Swiss Pension Finance Watch Résultats T2 | 2023

Étude trimestrielle relative à l'incidence de l'évolution du marché des capitaux sur le financement des plans de prévoyance en Suisse.



### 360° Prévoyance I Publications

Vous trouverez ici 360°Prévoyance I Magazine, les articles 360°Prévoyance I News et bien plus encore.





### 360°Benefits I Academy – Online Training International Pension Accounting 2023

Du 5 au 26 septembre 2023

**Les formations sont divisées en 2 parties :**

Partie 1 : Bases de la comptabilité    Partie 2 : Comptabilité en pratique

**Crédits de formation pour ce séminaire : SAV-CPS : 5, SKPE-CPS : 5**

La langue par défaut est l'anglais, mais les formations peuvent être dispensées dans différentes langues en fonction du nombre de participants.



### 360°Prévoyance I Académie – « BVG – was uns BeVeGt »

Bureau WTW de Zurich – 24 octobre 2023

Après le revirement des taux d'intérêt, les lourdes pertes de fortune et les risques de récession mondiale, le sujet est plus que jamais d'actualité pour les conseils de fondation.

Trois exposés approfondiront le sujet sous l'angle actuariel, juridique et de la technique de placement, et nous nous réjouissons d'ores et déjà de l'échange stimulant qui suivra.

**Crédits de formation pour cet événement :**

**SAV-CPS: 2, SKPE-CPS: 1** crédit par heure de formation.

#### À propos de WTW

Chez WTW (NASDAQ : WTW) nous fournissons des solutions fondées sur les données et sur les compétences de nos experts dans les domaines des Assurances de personnes, du Risque d'entreprise et du Capital Humain. En nous appuyant sur la vision globale et l'expertise locale de nos collaborateurs présents dans 140 pays et marchés, nous aidons les entreprises à affiner leur stratégie, à renforcer leur résilience, à motiver leur personnel et à accroître leurs performances.

En travaillant main dans la main avec nos clients, nous identifions des opportunités de succès durable et offrons la perspective qui fait avancer. Plus d'informations sur [wtwco.com](http://wtwco.com).



[www.wtwco.com/fr-ch/social-media](http://www.wtwco.com/fr-ch/social-media)

Copyright © 2023 WTW. All rights reserved.  
WTW-WE-CH-0033 Septembre 2023

[wtwco.com/fr-CH](http://wtwco.com/fr-CH)

