Choisir la bonne solution de prévoyance

Ne pas se limiter à comparer les coûts

Les employeurs qui envisagent un changement d'affiliation regardent souvent en premier lieu les paramètres de prestations ou les chiffres-clés d'une caisse. Mais le premier coup d'œil peut être trompeur. Avant de prendre une décision de cette importance, il vaut la peine de comparer les différentes options dans le détail.

En Suisse, les employeurs sans caisse de pensions propre sont tenus d'affilier leurs collaborateurs à une institution de prévoyance. Choisir la bonne solution de prévoyance est une tâche essentielle et ardue pour l'employeur.

Le choix entre plusieurs offres

Le 2e pilier est un domaine complexe en perpétuelle évolution: paramètres techniques, financement, prestations et structures sont constamment actualisés par les caisses de pensions. Pour évaluer des solutions de prévoyance, il ne faut donc pas seulement tenir compte de la situation à un instant T des chiffres et des prestations, mais aussi de leur évolution future.

Le choix de la solution adéquate se déroule généralement en trois phases. La première est l'appel d'offres, la deuxième est la comparaison des offres et la troisième est la mise en œuvre. Nous nous intéresserons ici à la deuxième phase, celle de la comparaison des offres. Supposons que l'employeur ait déjà procédé au préalable à une évaluation de la situation initiale et des objectifs du projet, et qu'il se soit déjà procuré des offres auprès d'un certain nombre de prestataires. Il s'agit maintenant pour lui de comparer ces offres entre elles et de choisir une solution de prévoyance en accord avec ses collaborateurs.

Coûts liés aux effectifs dominés par les bénéficiaires de rentes

Pour une vision précise qui tienne compte de tous les aspects de la solution de prévoyance, différents critères sont examinés. Ceux-ci peuvent être répartis dans les catégories suivantes:

– Coûts
– Prestations
– Pérennité de la solution de prévoyance

Ces trois catégories sont généralement intégrées dans une comparaison des offres effectuée avec l'aide du conseiller en prévoyance. Dans le cas concret, d'autres critères peuvent être employés en fonction de la situation initiale ou des objectifs du projet.

La catégorie des coûts englobe aussi bien les coûts récurrents, tels que les cotisations d'épargne, les cotisations de risque ou les contributions aux coûts, que les coûts uniques liés au transfert des bénéficiaires de rentes ainsi qu'au rachat des provisions et des réserves pour fluctuation de valeur. Les coûts liés au transfert de l'effectif de rentiers de l'ancienne à la nouvelle solution de prévoyance dépendent des bases comptables utilisées par les deux caisses de pensions et peuvent représenter le critère de coûts le plus important, en particulier lors des affiliations où la part des bénéficiaires de rentes domine.

Taux de conversion pérennes

Une analyse approfondie de la pérennité de la solution de prévoyance permet d'évaluer le risque pour l'employeur et les employés de devoir participer un jour à un éventuel plan d'assainissement de la caisse de pensions. Pour cela, une simple comparaison des taux de couverture ne suffit pas. D'autres critères doivent être pris en compte pour garantir la pérennité de la solution de prévoyance:

– Les bases techniques pour la comptabilisation doivent être choisies soigneusement, ce qui peut être garanti avec le choix des tables de générations et un taux d'intérêt technique bas.
– Il faut en outre tenir compte du fait qu'une promesse de prestations à vie résulte du taux de conversion. Un taux de conversion trop élevé menace la pérennité de la caisse de pensions et conduit à une redistribution des ressources financières des assurés actifs vers les rentiers. Pour les entreprises ayant un effectif d'assurés plutôt jeune, un taux de conversion élevé doit donc être considéré comme un inconvénient.

EN BREF

Le taux de conversion ou le taux de couverture n'en disent pas beaucoup sur la qualité d'une solution de prévoyance. Pour une PME désireuse d'examiner ses options en matière de prévoyance, une comparaison des offres permettra de s'en faire la meilleure idée.

Critères

Pérennité de la solution de prévoyance	Prestataire A	B	C	D	E	Pondération
Taux de couverture	10	8	7	8	6	5
Bases comptables	5	5	2	6	5	3
Taux de conversion	5	3	2	6	6	3
Total au bilan	10	10	5	10	3	4
Part des rentiers dans le CP	9	8	7	7	9	2
Coûts						
Rachat rentiers	5	5	2	2	4	6
Rachat actifs	5	5	5	4	4	1
Coûts annuels sans épargne	5	8	9	6	6	7
Coûts des cotisations d'épargne	5	5	5	5	5	1

Evaluation globale

Notes globales (pondérées)	Prestataire A 5.8	B 6.4	C 6.3	D 5.7	E 5.2	Pondération 100 %
Pérennité de la solution de prévoyance	8.1	7.1	4.8	7.6	5.5	28.3 %
Coûts	5.0	6.4	5.7	4.2	5.0	25.0 %
Prestations	5.0	5.4	6.8	4.6	4.9	21.7 %
Autres critères	4.6	6.7	8.4	6.1	5.4	25.0 %

– Une part élevée de bénéficiaires de rentes dans le capital de prévoyance est le signe d'une pérennité moindre, car les rentiers ne peuvent en principe pas être intégrés dans un plan d'assainissement.
– Enfin, le montant du total au bilan est un critère d'évaluation de la pérennité car une grande caisse de pensions est généralement plus stable qu'une petite.

Les autres éléments de la catégorie «prestations» et d'autres critères spécifiques à la comparaison des offres ne sont pas détaillés ici. Ils sont toutefois essentiels pour obtenir une évaluation concluante et une image précise de la solution de prévoyance.

Notation et pondération

Dans le cadre du conseil aux entreprises, nous utilisons notre propre méthode pour l'évaluation des solutions de prévoyance proposées. Sur la base de cette méthode, une note globale est attribuée à chaque offre (voir illustration 1). Ces notes globales – plus elles sont élevées, plus l'offre est attractive – aident les entreprises à faire leur choix.

Dans une première étape, chaque critère pour chaque offre obtient une note de 1 à 10: 1 est la moins bonne note, 5 correspond à une note neutre et 10 est la meilleure note. Ainsi, pour une comparaison entre 5 offres de solutions de prévoyance et la prise en compte de 16 critères, on attribuera au total 5 x 16 = 80 notes. La notation devrait être établie de façon objective par des spécialistes du secteur.

La deuxième étape consiste à pondérer chaque critère. Là encore, une valeur de 1 à 10 est attribuée: 1 signifie «sans importance» et 10 «très important». La pondération tient compte aussi bien des priorités et objectifs de l'employeur et de ses collaborateurs que des caractéristiques de l'effectif d'assurés. Si la propension au risque de l'employeur est par exemple plutôt faible, les critères de la catégorie «Pérennité de la solution de prévoyance» devraient être fortement pondérés. Si l'effectif d'assurés est jeune, le critère «Prestations de vieillesse» ne devrait pas être pondéré trop fortement car il n'est guère probable que les taux de conversion restent inchangés à l'avenir. Par ailleurs, les pertes sur les retraites issues de taux de conversion trop élevés pénalisent les employés les plus jeunes. La note globale reflète la somme pondérée des notes attribuées pour chaque offre. Cette évaluation d'ensemble aide à mieux choisir la solution de prévoyance, mais elle n'est qu'un indicateur. Il convient donc de porter sur la note globale un regard critique et de ne pas s'en servir comme seule base de décision. Dans la pratique, nous utilisons la méthode présentée comme «live tool» lors des réunions avec les décideurs. Le conseil de fondation peut ainsi examiner et évaluer différents ajustements des notes ou des pondérations afin de se faire une idée des aspects les plus divers en fonction de ses besoins (voir illustration 2).

Bases objectives

Pour choisir la bonne solution de prévoyance, il ne faut pas se contenter d'un examen de la situation à un instant T. Une comparaison exhaustive des offres présentées est souhaitable en intégrant plusieurs critères issus de différents domaines. Avec une évaluation objective de chaque critère pour chaque offre et une pondération subjective des critères, on arrive à une évaluation globale sur mesure qui permet un choix éclairé de la solution de prévoyance.

Jacopo Mandozzi
Dietmar Praehauser