

Système de retraite suisse

Que peut-on apprendre de la comparaison internationale?

Le système de retraite suisse occupe la 12^e place en comparaison internationale. Position honorable, mais des opportunités d'amélioration existent. L'adéquation et la viabilité ont souffert au cours des dernières années.

EN BREF

La Suisse obtient la note B. Ce résultat reflète la lenteur des réformes, le faible taux de remplacement, les investissements peu audacieux et le manque de réponses à la démographie défavorable.

Noté «B», le système de retraite suisse occupe la 12^e place au niveau global. Ces conclusions sont tirées de l'édition 2020 du Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI), une étude qui compare 39 systèmes de retraite et en juge leur qualité relative à l'aide de trois critères: l'adéquation, la viabilité et l'intégrité. Un système adéquat offre des prestations de retraite d'un niveau satisfaisant. Un système viable paye les prestations actuelles sans mettre en danger son équilibre financier à long terme. Un système intègre jouit de la confiance des individus qui y sont assujettis. Bien évidemment ces critères sont interdépendants. Par exemple on peut améliorer l'adéquation en versant des prestations financées de façon insuffisante qui à terme mettent en danger la viabilité du système, et un cadre légal bien défini, qui est souvent synonyme d'intégrité, contribue à l'adéquation et à la viabilité du système.

Les réformes avancent (trop) lentement

Le MCGPI, paru peu de temps avant le message du Conseil fédéral concernant la réforme LPP 21, permet d'établir un bilan de santé du système de retraite suisse et d'en identifier les forces et les points qui conservent un potentiel d'amélioration.

On découvre ainsi, qu'en comparaison internationale, la situation du système suisse s'est détériorée au cours des dix dernières années. C'est surtout son adéquation et sa viabilité qui ont souffert, alors que son intégrité est restée stable au fil du temps. Il faut souligner que cette dégradation est déterminée par la nature relative des indicateurs. En

termes absolus, la qualité du système de prévoyance de notre pays a peu évolué, pendant que de nombreux pays ont mis en place des mesures qui ont amélioré l'adéquation et la viabilité de leurs systèmes.

Ces constats mènent à deux réflexions. Premièrement, la réforme de la prévoyance professionnelle suisse avance lentement. Après le refus populaire de la réforme prévoyance vieillesse 2020, plus de trois ans ont été nécessaires afin que le Conseil fédéral accepte le message sur la réforme LPP 21 et un long chemin reste à parcourir. Deuxièmement, une réforme «légère» pourrait ne pas suffire à régler les problèmes du système de prévoyance suisse. Cependant, des mesures trop incisives auront de la peine à être acceptées par le peuple.¹ Il y a donc un travail d'information et d'éducation à mener afin que la réforme puisse être menée à bon port.

Le taux de remplacement est inférieur

L'adéquation semble être le talon d'Achille de la prévoyance suisse. Un des facteurs qui pèse le plus sur cette faiblesse est le taux de remplacement effectif qui paraît être bien inférieur à l'objectif généralement accepté de la prévoyance vieillesse, c.-à-d. d'assurer des prestations correspondantes à 60% du dernier revenu. Selon les chiffres publiés par l'OCDE, le taux de remplacement en Suisse est de 45% pour les revenus moyens et de 32% pour les salaires éle-

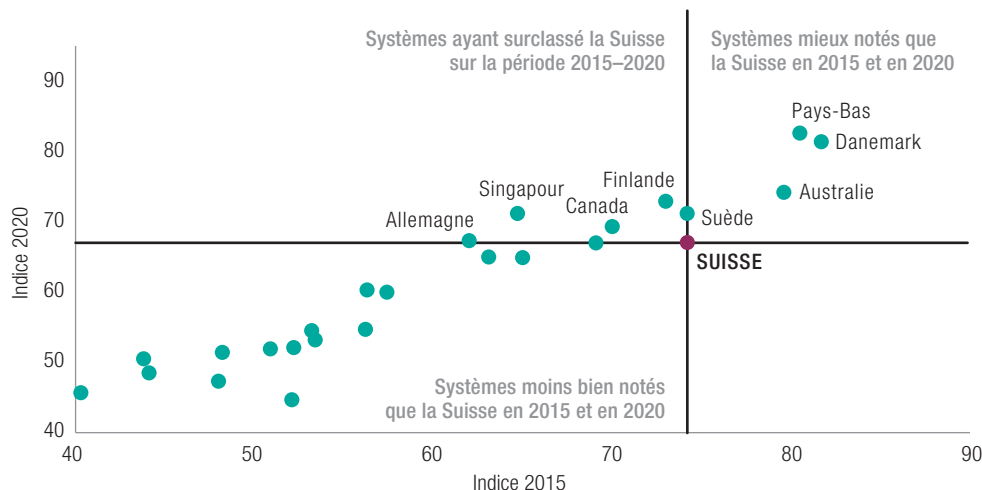


Ivan Guidotti

PhD, CFA, Investment Officer,
XO Investments SA, Neuchâtel

¹ Voir par exemple l'article de Stephan Wyss paru sur «Prévoyance Professionnelle Suisse» 01/21.

Indice MCGPI 2015 vs 2020



vés. Pour de nombreux pays européens ce taux est supérieur à 70 %. Au niveau national, le taux de remplacement semble également être destiné à diminuer dans le futur en raison de la diminution du taux de conversion et des faibles taux d'intérêt crédités aux avoirs de vieillesse.

Ce dernier point ne doit pas être naïvement attribué à l'environnement des faibles taux d'intérêt: sur la période 2010–2019 les caisses de pension suisses ont affiché un rendement de 4.3 % par année, en moyenne, et ont distribué aux assurés actifs 2.1 % par année. Malgré cela, le taux de couverture moyen n'a augmenté que de 0.7 % par année.² Le tiers cotisant ne s'est pas affaibli, mais l'utilisation de sa contribution a changé au cours du temps.

Investissements prudents

La prudence proverbiale des confédérés se reflète également sur les investissements des institutions de prévoyance. Par rapport à des systèmes d'importance similaire, les avoirs de vieillesse sont investis de façon défensive en Suisse, avec une allocation aux instruments obligataires significative. Les investissements alternatifs ont également été délaissés, probablement en raison de l'attention portée aux frais de gestion plutôt qu'à la performance nette. Cela se traduit par un rendement inférieur d'environ 1 % par année en termes réels.

Indépendamment de la taille de l'institution de prévoyance, une approche plus institutionnelle et organisée de l'ac-

tivité d'investissement contribuera à diminuer cet écart et par conséquent améliorer les prestations de retraite.

Une démographie défavorable

La démographie restera un défi majeur pour les systèmes de retraite. Selon les projections des Nations Unies, l'espérance de vie en Suisse augmentera de trois ans au cours des prochaines 30 années. Si l'âge de la retraite reste constant, cela représente une augmentation de 12 % de l'espérance de vie à l'âge de la retraite. Le ratio de dépendance des personnes âgées atteindra un niveau de 50 % à l'horizon 2050 (+70 % par rapport au niveau actuel).

De nombreux pays ont réagi en agissant sur deux axes. Premièrement, en augmentant l'âge de la retraite afin de réduire le fardeau futur de la prévoyance. Cette mesure est efficace uniquement si l'employabilité des seniors est garantie, mais c'est un facteur exogène au système de prévoyance. Deuxièmement, en abandonnant le financement par répartition car sa viabilité est mise en question par des ratios de dépendance élevés.

Baisser le seuil d'entrée

L'écart de pension entre les sexes est un autre challenge global. En Suisse, on observe des différences prononcées, surtout dans le 2^e pilier. De nombreux facteurs contribuent à cela, le principal est probablement le travail à temps partiel qui concerne en particulier les femmes et qui ne cesse de croître.

Une solution consiste à favoriser l'assujettissement des travailleurs à temps partiel à la prévoyance avec des salaires

assurés plus élevés, en agissant par exemple sur le seuil d'entrée LPP et la déduction de coordination. Ces mesures risquent cependant d'avoir un effet négatif sur les salaires nets et par voie de conséquence sur le chômage.

Les données internationales montrent que l'écart de pension entre les sexes ne peut être diminué qu'avec des mesures plus amples, notamment en abattant les obstacles qui empêchent aux femmes de s'impliquer davantage dans la vie professionnelle.

Racines des problématiques dans la société

En conclusion, la comparaison internationale des systèmes de retraite met en évidence plusieurs points qui méritent notre attention. La prévoyance suisse est en perte de vitesse et une réforme est désormais nécessaire. L'adéquation et la viabilité du système doivent être mis au centre de l'attention, même si des mesures dans ce sens risquent de rencontrer une résistance au niveau populaire.

Alors que les réflexions se focalisent sur des paramètres techniques et les montants limites, il convient de rappeler que les investissements ont également un rôle à jouer.

Les systèmes de retraite étrangers montrent certainement des directions à suivre, mais ils rappellent surtout que la prévoyance est étroitement liée à la société. Certaines problématiques ont leurs racines dans la société et aucun système de retraite ne peut les résoudre. ■

² Voir les études sur les caisses de pension Swisscanto.