

Plans 1e

Etat des lieux et quatre pistes de réflexion

Depuis leur introduction, les plans 1e ont connu une forte croissance. Leur potentiel reste néanmoins très limité compte tenu de la fourchette de revenus pour laquelle ils peuvent être appliqués.

En ouvrant la fourchette, on pourrait introduire davantage d'options décisionnelles dans le 2^e pilier.

EN BREF

Les plans 1e octroient plus de responsabilité personnelle aux assurés. L'expérience montre qu'ils ne prennent pas de risques excessifs et ne changent pas constamment de stratégie.

Même si le mandat politique existait depuis longtemps, ce n'est qu'à partir de 2017 que les employeurs ont pu structurer les plans 1e avec une sécurité juridique et financière suffisante. Dans la perception de l'univers LPP et exprimé en chiffres, les plans 1e font encore tapisserie. Quelle en est la raison?

Situation initiale

Une étude de marché de PwC actualisée et révisée en juillet 2020 brosse un tableau tout à fait réjouissant en chiffres: le volume total des actifs du 2^e pilier organisés sous forme de plans 1e auprès des douze participants à l'enquête fait état d'une nouvelle progression de 15%. Un taux de croissance tout aussi élevé est attendu pour les prochaines années, bien que les estimations du potentiel global aient été sensiblement corrigées à la baisse.

Un grand nombre d'affiliations compte relativement peu de participants, ce qui peut servir d'indicateur de l'attrait des plans 1e pour les professions libérales telles que les médecins et les avocats, ainsi que d'autres PME et secteurs.

L'objectif d'un plan 1e est de retenir des collaborateurs de valeur dans l'entreprise, associé au désir de réduire la redistribution au sein du 2^e pilier et de pouvoir structurer individuellement son propre patrimoine de prévoyance. Comme on s'y attendait, les autorités ont pris des mesures au cours du deuxième trimestre 2020 pour empêcher les rachats de prestations disproportionnés.

Dans le cadre des réformes structurales du 2^e pilier impérativement nécessaires, les plans 1e devraient jouer un rôle

important. Dans l'analyse des problèmes qui suit, nous avons donc défini quatre points à prendre en considération.

Le facteur temps

Même en dehors des milieux d'experts, on a commencé à comprendre, au cours des années 2016 à 2020, que le 2^e pilier avait un besoin évident de réforme. Toutefois, en raison du retard pris dans la correction des règlements de la LFLP qui entrent en conflit avec les plans 1e, seuls quelques employeurs ont pu ou voulu ouvrir leurs solutions de prévoyance en faveur du personnel aux plans 1e.

Au lieu de cela, des mesures beaucoup plus drastiques ont souvent été prises pour les salariés qui atténuent certes les problèmes de financement croisé et de longévité pour l'employeur et la caisse de base, mais qui souvent ont péjoré la situation des salariés, que ce soit sous forme de taux de conversion réduits, de taux de cotisation plus élevés ou de l'obligation de retirer le capital au-delà de certains seuils de revenus (ou une combinaison de ces trois paramètres). Et tout cela sans que les salariés n'aient la possibilité de prendre en charge le placement de leur patrimoine hors obligatoire en contrepartie.

A l'heure où même les jeunes en fin d'apprentissage ou d'études universitaires reconnaissent clairement qu'ils ne pourront vraisemblablement compter que sur eux-mêmes pour assurer leur prévoyance vieillesse, il nous semble que la valeur d'une solution de prévoyance progressive reste encore largement sous-estimée en tant qu'argument de différencia-

Institutions collectives et communes

Dans notre édition spéciale des fondations collectives et communes de cette année, vous trouverez désormais dans la catégorie plans 1e un aperçu des prestataires avec une sélection de chiffres clés.

tion dans la chasse aux meilleurs talents sur le marché du travail.

Première piste de réflexion

Il reste encore suffisamment de temps aux employeurs et aux salariés pour chercher ensemble une solution de prévoyance consensuelle et mettre en œuvre ce qui est nécessaire du point de vue de l'entreprise (idéalement sans trop mettre à mal la caisse de base), mais aussi ce qui est souhaitable du point de vue des salariés. Les plans 1e sont la pierre angulaire de cette démarche.

Le facteur du public-cible limité

Les statistiques suisses sur les revenus montrent que les revenus requis pour les plans 1e sont majoritairement générés dans un nombre limité de secteurs. Le potentiel du marché est donc restreint. C'est précisément pour cette raison qu'il est important de segmenter la population, même au sein d'entreprises «atypiques», et de ne pas fermer d'emblée les solutions progressives aux cadres et spécialistes qui se situent dans le segment de revenus surobligatoire.

L'institution collective ne devrait pas être un frein à la liberté conceptuelle d'un plan 1e, étant donné que différents prestataires peuvent en principe être combinés entre eux. Pour ces entreprises également, un plan 1e pourrait à plus long terme devenir un avantage non-négligeable dans le recrutement de personnel qualifié.

Nous nous permettons également de nous demander pourquoi les solutions 1e ne devraient pas aussi être utilisées dans le domaine surobligatoire immédiat, mais toujours dans les limites de la garantie du Fonds de garantie LPP. Les chiffres pertinents pourraient sans autre être modifiés. De cette manière, le nombre des salariés éligibles pour un plan 1e se multiplierait soudainement.

Deuxième piste de réflexion

Il n'est nullement obligatoire d'accepter le seuil d'une fois et demie le maximum LPP comme axiome perpétuel pour les plans 1e. Si le long et pénible processus de réforme de la LPP mettait davantage l'accent sur le rajeunissement du système, la question de l'abaissement du seuil au maximum LPP devrait figurer à l'agenda politique.

Le facteur de la fixation des priorités

Nous observons une certaine résignation, surtout chez les jeunes salariés, dans le domaine de la prévoyance: la solidarité, c'est bien beau, mais jusqu'où doit-elle aller? On s'inquiète de l'avenir, mais on se sent impuissant dans le corset rigide des caisses de pensions. Une ouverture prudente, avec un plan 1e et la prise en compte des intérêts des générations futures auxquelles on permettrait de se prendre en charge, pourrait également favoriser une plus grande compréhension à l'égard du financement de la caisse de base.

Troisième piste de réflexion

Le départ d'une entreprise ne devrait pas nécessairement entraîner la sortie d'un plan 1e et, selon les circonstances, la vente des actifs. Le choix entre rester dans un plan existant jusqu'au début du nouvel emploi avec son propre plan 1e et le versement en capital devrait devenir beaucoup plus souple.

Le facteur de la praticité et de la convivialité

Les opposants présents et passés à la solution 1e dans les milieux de la politique et de la pratique invoquent régulièrement le manque d'expérience des participants à un plan et, par conséquent, leur susceptibilité à prendre de mauvaises décisions. Ce n'est pas entièrement faux. Cependant, nous trouvons déconcertant que le manque d'expérience et de pratique soit utilisé comme raison pour priver les bénéficiaires (et propriétaires de la

fortune de prévoyance) de leur liberté d'action.

En tout état de cause, la pratique observée lors de l'introduction et de l'application des plans 1e montre qu'une information soigneuse et des formations sont la règle, tout comme il existe l'option d'un suivi individuel. La responsabilité du régulateur est remplie en limitant le nombre et la portée des stratégies d'investissement possibles, celle de l'employeur en présélectionnant soigneusement les stratégies de placement proposées et en accompagnant les bénéficiaires.

Quatrième piste de réflexion

Ce n'est pas moins de responsabilité personnelle et plus de tutelle mais le contraire qui conduit au succès à long terme et aboutit à plus de stabilité et de résistance aux crises pour l'ensemble de la société et pour ses membres individuels. **I**

**Matthias Oppikofer
Tobias Meyer***

* Dans cet article, Tobias Meyer s'exprime dans sa fonction pour l'UBS, le texte ne reflète pas forcément les positions officielles de la KGAST.

Le comportement de placement des assurés 1e pendant la crise

Comme déjà suggéré par l'étude de PwC, le comportement des investisseurs dans les plans 1e ne se caractérise nullement par un va-et-vient d'allocations du capital de prévoyance particulièrement risquées ou axées sur les transactions. L'allocation observée dépend avant tout des stratégies proposées dans un plan 1e (au maximum dix, dont une à faible risque). Après la détermination initiale, qui dépend de l'appétit personnel pour le risque, ainsi que de la planification à moyen terme de la vie professionnelle et familiale, il s'avère que les mouvements du marché – qu'ils soient positifs (2019) ou négatifs (premier trimestre 2020) – suscitent étonnamment peu d'acti-

tivité. Cela peut être le signe que les vendeurs de solutions 1e et leurs prestataires font un excellent travail de consultation. Ou alors, cela montre que les participants aux plans ne sont pas aussi inexpérimentés qu'on le craignait. Il est à espérer que les assurés baseront toujours l'allocation 1e sur une vue d'ensemble de l'allocation d'actifs libres, en plus des actifs de prévoyance dans la caisse de base, des plans 1e et d'éventuels actifs 3a. En tous les cas, la compréhension de la prévoyance (individuelle) ne peut que s'améliorer si les bénéficiaires apprennent à assumer des responsabilités dans un domaine clairement délimité.