

Une gestion active, clé de voûte de la maîtrise des charges sociales

Le deuxième pilier, un centre de profit pour l'entreprise !

Le 2^{ème} pilier, c'est la sécurité au quotidien par l'assurance d'une retraite décente.

Le 2^{ème} pilier, c'est surtout une masse financière qui souffre souvent de ne pas être gérée comme elle le mérite

Les placements à rendement garantis existent et de nombreuses formules spécifiques permettent de gérer le 2^{ème} pilier de son entreprise de façon responsable et financièrement active. La plupart des PME en ont conscience mais hésitent encore à changer leur mode de gestion en capital.

Révélee par l'entrée en vigueur de la LPP (Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité) au 1^{er} janvier 1985, la prévoyance professionnelle, par définition le 2^{ème} pilier, a été considérée comme un secteur de coût de l'entreprise.

Or, avec le recul et quelques années qui ont fait frémir la presse au quotidien (krach de 1987, 1990 et 1998), il ressort que l'importance des revenus générés par une gestion active des actifs financiers institutionnels sont devenus la clé de voûte de la maîtrise des charges sociales.

Un meilleur rendement des capitaux de prévoyance accroît le volume des prestations et réduit le niveau des contributions à payer, ce qui conduit à considérer le 2^{ème} pilier non plus comme un centre de coût, mais bien comme un centre de profit de l'entreprise.

Dynamique de gestion du personnel

Au-delà des considérations financières, il est apparu clairement chez les entreprises, qui ont décidé d'évaluer avec plus d'égards le potentiel de dynamisation de la politique sociale, que le 2^{ème} pilier représente un réel potentiel dans la dynamique de la gestion du personnel. En effet, des prestations constamment améliorées par des augmentations de la rentabilité de l'épargne gérée, des ajustements du niveau des rentes payées, des optimisations de la couverture d'invalidité et de décès ont conduit les collaborateurs des entreprises qui ont décidé de prendre « possession » de leur 2^{ème} pilier à réaliser des gains substantiels de productivité. Les collaborateurs ne s'identifient plus à leur entreprise par le travail exécuté, mais considèrent avec bienveillance les prestations « d'assurance » garanties par des institutions de prévoyance dynamiques, modernes et ouvertes sur leurs bénéficiaires, avec les retombées sur la sécurité financière.

Sur le tableau ci-après, nous reprenons le poids du rendement du capital avec différents taux de rémunération dont les résultats ont été vérifiables ces douze dernières années.

Nous considérons le rapport d'amélioration de ce capital à une échéance de quarante ans de cotisations (durée complète) pour un versement annuel de 4'000.- francs (prime épargne uniquement).

Il apparaît qu'un rendement de 6% par rapport à 4% procure une amélioration de 63% du capital final. Ce taux est de 114% pour un rendement de 8% en lieu et place de 5%. En francs, le capital passe de 380'102.- à 1'036'226.- francs. Cette amélioration n'est pas négligeable et représente un réel potentiel à terme dynamique financière qui peut être générée pour l'épargne par une gestion active des actifs des institutions de prévoyance.

La problématique d'une gestion active des avoirs de prévoyance découle dans la définition de l'horizon d'investissement, plus celui-ci est court, plus une institution de prévoyance devra se prémunir des fluctuations boursières.

Un collaborateur ou un chef d'entreprise ne considérera pas la gestion des avoirs de son 2^{ème} pilier au-delà de sa propre espérance de vie jusqu'à l'âge de la retraite, ce qui consiste à dire que pour certain, cet horizon peut être de cinq ans, dix ans, quinze ans et en moyenne vingt ans.

Cette contrainte implique que, d'une part, lorsqu'une institution a réalisé de bons investissements, ceux-ci sont immédiatement utilisés pour donner de bon rendement aux comptes d'épargne en lieu et place de la constitution d'un « coussin » de sécurité pour les mauvaises années et, d'autre part,

certaines employeurs faisant fi de la gestion paritaire, préfère la « sécurité » d'une gestion garantie par un contrat d'assurance de groupe ou une fondation collective bancaire qui certifie que le 4% (taux de rendement actuellement obligatoire) sera acquis par les affiliés cotisants, en tout temps (même en 1987, 1990). Cette garantie peut être engagée dans une institution de prévoyance propre à l'entreprise, en gérant la notion de réserve pour fluctuation de cours et en considérant l'espérance de vie de ladite institution de prévoyance.

Responsabilité sociale ou conscience sociale

Pour un chef d'entreprise, la conscience sociale sera déterminée par l'horizon temps s'écoulant jusqu'à sa propre mise en retraite. Toute prise de risque, au cours de cette période, qui pourrait lui être reprochée doit être évitée. Cependant l'espérance de vie d'une institution de prévoyance peut s'éteindre bien au-delà de cette échéance.

Si la fluctuation du rendement à court terme peut enregistrer des résultats négatifs, à long terme, celle-ci se stabilisera à un bon niveau, ce qui permettra de garantir de bonnes prestations. La notion de responsabilité sociale est souvent mise en avant à charge de l'entreprise. La LPP a institué la notion de gestion paritaire et ceci pour toutes les formes de mise en application de la gestion du 2^{ème} pilier. Les avoirs d'une institution de prévoyance propre ne sont pas couverts par la fondatrice, mais par sa propre fortune qui peut être gérée activement, comme relevé précédemment. Dès lors, la notion de conscience sociale doit se substituer à celle de responsabilité sociale et son horizon doit s'étendre au-delà de l'âge de la retraite de chaque individu et prendre en compte de l'amélioration de niveau de vie qui découle d'une gestion propre des capitaux du 2^{ème} pilier de l'ensemble des actifs actuels ainsi que des bénéficiaires de rentes.

L'information, la connaissance et la transparence

Une prise de conscience des potentiels à long terme d'une gestion active des avoirs de prévoyance découle bien plus de l'information qui est donnée que d'un manque de volonté d'y parvenir. On a pu voir des annonces de publicité comparer la gestion du 2^{ème} pilier à un parcours de labyrinthe. Que celui qui voudrait s'y aventurer devrait bien réfléchir ? Comme tout métier, celui de gérer des avoirs du 2^{ème} pilier requiert des compétences propres et des professions organisées permettent de mettre en place des structures efficaces et de disposer d'une information adéquate. Les professionnels de la gestion du 2^{ème} pilier sont les actuaires, les gestionnaires de fortune, les gestionnaires des assurances risques (décès et invalidité) ainsi que les consultants et fiduciaires.

La connaissance peut aujourd'hui être acquise grâce à des cours de formations dans des universités populaires, de même que l'ensemble de la presse spécialisée et quotidienne traite de sujets liés à la prévoyance professionnelle ainsi que chaque entité responsable de la gestion d'une structure de 2^{ème} pilier à l'obligation de donner l'information quant au système établi ses avantages et ses limites.

La transparence est quant à elle galvaudée et il convient de ne pas s'attarder sur les «affaires» de type Landis & Gyr qui ne sont pas la pointe d'un iceberg, mais bien des cas normaux de fonctionnement d'un secteur économique qui représente une fortune de près de 350 milliards de francs et qui a prouvé son efficacité depuis plus de cent ans.

En effet, l'entrée en vigueur de la LPP en 1985 n'a pas instauré le 2^{ème} pilier, mais a rendu obligatoire une fonction sociale pour toute entreprise qui n'en avait pas pris conscience.

Aujourd'hui, il n'est toutefois pas possible d'instituer une loi rendant obligatoire la prise de conscience d'une application pro-active de la gestion du 2^{ème} pilier, celle-ci doit se faire de manière volontaire et l'histoire, au-delà de tout conflit d'intérêt propre, en a démontré l'efficacité.

Aujourd'hui, le 2^{ème} pilier couvre pour de bonnes à très bonnes prestations les trois quarts de la population active. Des efforts peuvent être entrepris pour améliorer ce ratio et c'est par une prise de conscience de l'impact économique et sociale d'une gestion active du 2^{ème} pilier par chaque entreprise et chaque salarié que son implantation définitive dans la politique sociale nationale doit aboutir.

En effet, seul le 2^{ème} pilier, de par son système de capitalisation/répartition, offre une alternative au financement du vieillissement de la population que l'AVS ne peut à elle seule résoudre, même en augmentant les taux de cotisation ou l'âge de la retraite !

Olivier Ferrari
 Directeur général
 CONINCO Explorers in finance SA

Capital atteint après 40 ans de cotisations

4.00%	5.00%	6.00%	7.00%	8.00%
380'102	27%	63%	110%	173%
	483'199	28%	65%	114%
		619'048	29%	67%
			798'540	30%
				1'036'226

Amélioration du capital pour 1%, 2%, 3% ou 4% de rendement supplémentaire sur 40 ans de cotisations

