



Newsletter Septembre 2021

Votre caisse de pensions est-elle bonne?

Quand on leur pose cette question, beaucoup de responsables pensent d'abord taux de couverture, taux d'intérêt techniques, taux de conversion, versement des intérêts et bien sûr rapport entre actifs et retraités.

En revanche, quand on pose la même question aux collaborateurs ou au département des ressources humaines d'une entreprise, c'est le thème de **la comparaison des prestations** qui ressort en premier. Spécialistes et dirigeants se renseignent de plus en plus souvent, en amont d'un recrutement, au sujet du montant de leurs cotisations ou des prestations de la future caisse de pensions. Des prestations proposées par l'employeur potentiel inférieures à celles de l'employeur actuel sont automatiquement prises en compte dans les négociations et peuvent même être un motif d'échec du processus de recrutement.

Savez-vous si les plans pour cadres sont courants dans votre secteur, ou si les bonus sont également assurés? Les besoins du groupe cible sont-ils satisfaits? Les employés et leur famille sont-ils suffisamment couverts en cas de vieillesse, de décès ou d'invalidité? Existe-t-il des possibilités supplémentaires pour l'employeur de soutenir ses collaborateurs dans leur prévoyance, afin d'améliorer son attractivité? Ce sont des questions que se posent employeurs et conseils de fondation. De leur côté, les départements de ressources humaines ont tout intérêt à connaître les points forts et les points faibles de la caisse de pensions de l'entreprise. Et l'organe suprême peut de la sorte optimiser la solution de prévoyance et le positionnement de l'entreprise dans son secteur d'activité.

Afin de pouvoir répondre à ces questions, Swiss Life Pension Services AG (SLPS) a passé en revue de nombreuses institutions de prévoyance et constitué une base de données qui compile les règlements et plans de prévoyance. Cela permet de produire des comparatifs sectoriels sur mesure qui aident les conseils de fondation à optimiser leur prévoyance.

Niveau individuel

Au niveau individuel, SLPS analyse le financement et les prestations de chacune des caisses de pensions. Pour cela, nous extrayons de notre base de données les plans et règlements des entreprises actives dans le secteur du mandant. Le classement obtenu permet d'identifier les domaines qui présentent un besoin de rattrapages.

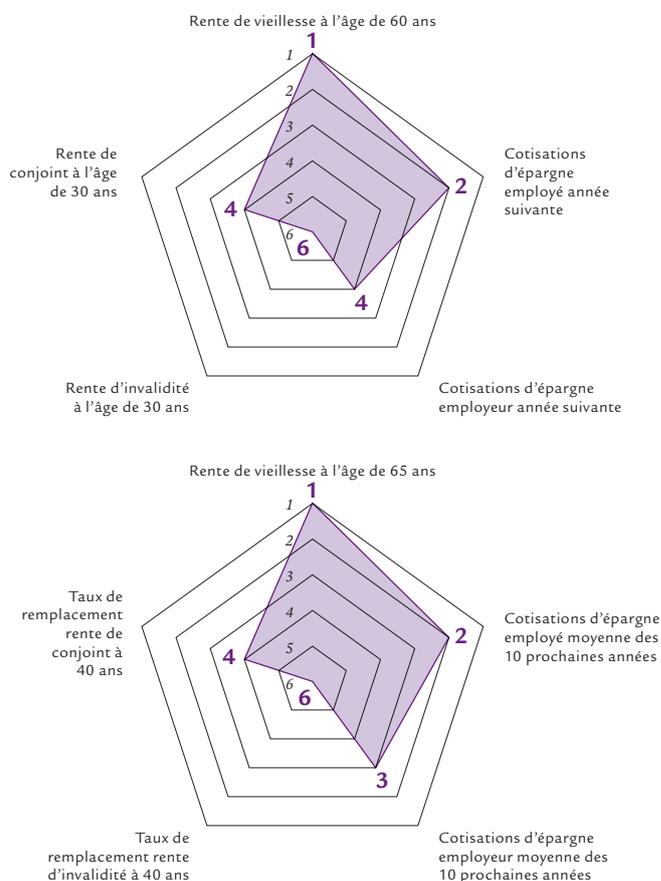


Figure 1: Classement au sein du secteur d'activité

Pour avoir une meilleure vue d'ensemble sur l'évolution de ce classement, on compare également la situation actuelle et la situation après dix ans. Cependant, le classement à lui seul ne permet pas de déterminer l'ampleur de la correction nécessaire pour que la caisse de pensions passe au-dessus de la médiane. Pour que cette information soit claire, nous affichons les valeurs minimale, maximale et médiane de chacun des indicateurs (figure 2).

Résumé des points principaux

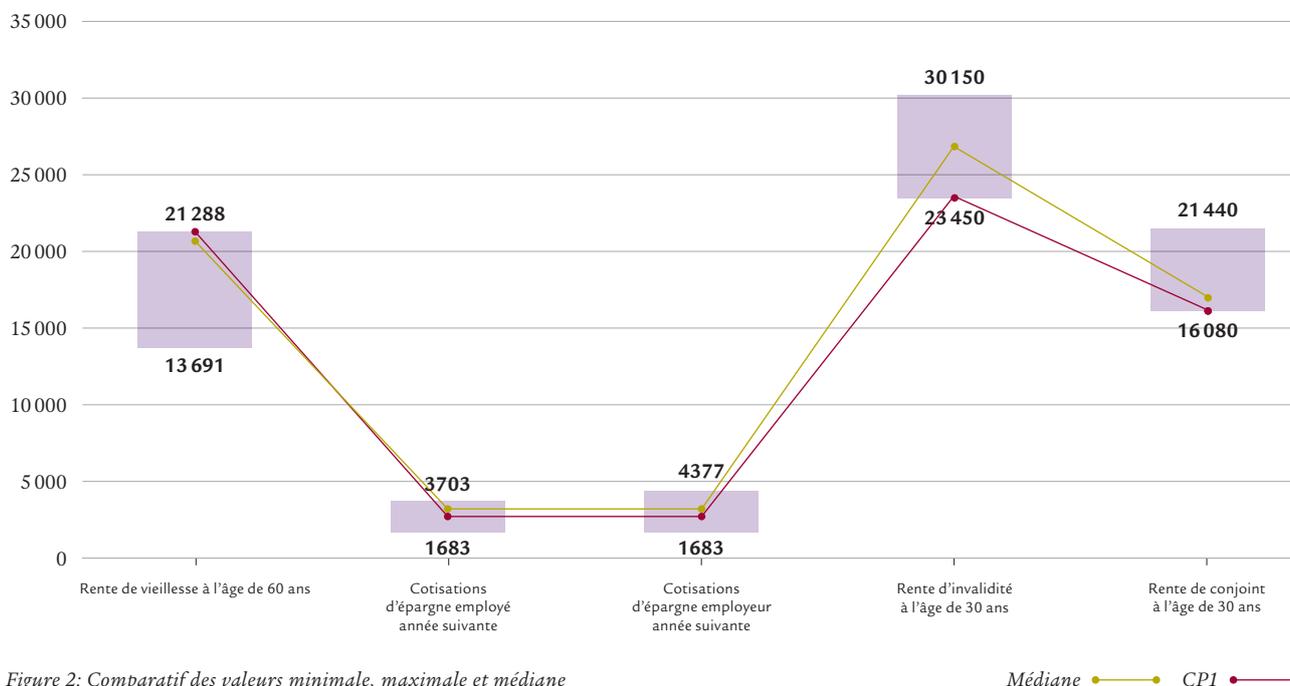


Figure 2: Comparatif des valeurs minimale, maximale et médiane

Médiane ● CP1 ●

Dans cet exemple, on peut voir que les prestations d'invalidité de la caisse de pensions sont de plus de 20% inférieures à la rente d'invalidité la plus élevée du secteur. Ce type de comparatif permet au conseil de

fondation d'identifier et de corriger les points faibles. En plus, les prestations et contributions actuelles et à dix ans sont également comparées de manière détaillée (figure 3).

Rente d'invalidité assurée à l'âge de 30/40 ans

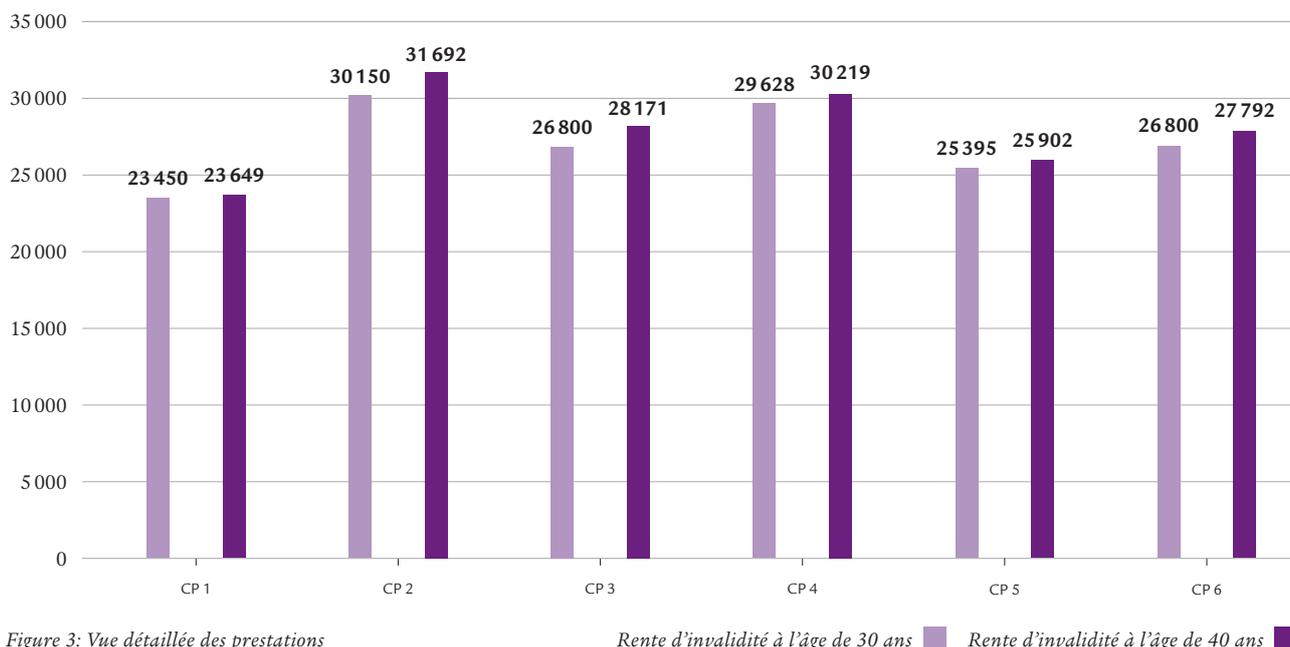


Figure 3: Vue détaillée des prestations

Rente d'invalidité à l'âge de 30 ans ■ Rente d'invalidité à l'âge de 40 ans ■

Groupe comparatif

Dans le cadre de l'étude de benchmark, les prestations d'assurés-type sont analysées et leur niveau comparé avec celles du groupe de référence. Ceci permet de situer l'assuré-type dans le groupe de référence.

Flexibilité et exhaustivité

Tous les comparatifs prennent en compte les différents plans de prévoyance à choix, pour cadres ou pour la Direction. Si des plans supplémentaires existent, ils sont également reproduits afin d'obtenir une vue d'ensemble complète des personnes assurées. L'exercice permet d'afficher l'ensemble des prestations d'un assuré-type en comparaison avec la branche.

Conclusion

Pour obtenir une vue d'ensemble sur son propre catalogue de prestations, une comparaison avec les prestataires du même secteur est pertinente. Elle permet d'identifier les potentiels d'amélioration et d'optimiser sa propre solution de prévoyance. La base de données de SLPS, avec les différents plans de prévoyance, vous propose de nouvelles idées d'optimisation et pose les bases pour créer de nouveaux indicateurs intéressants pour vous.

Guido Aggeler

Zsolt Kukorelly

Swiss Life Pension Services SA

experts diplômés en assurance de pension

Septembre 2021

Pension Services – La société de conseil de Swiss Life

Contactez-nous.

Par voie électronique. Par téléphone. En personne.

*Swiss Life Pension Services SA
Av. des Morgines 10, 1213 Petit-Lancy 1
Téléphone 058 311 22 70, pension.services@slps.ch
www.slps.ch*

*Swiss Life Pension Services SA
Av. de Rumine 13, 1001 Lausanne
Téléphone 058 311 22 20, pension.services@slps.ch
www.slps.ch*