

12 Lundi Finance

«Nous croyons davantage au 3e cotisant»

RETRAITES Pascal Kuchen, directeur de la fondation Copré, constate des inégalités croissantes entre les «bonnes» et les «mauvaises» caisses de pension. Les rendements les plus élevés viennent de celles qui croient au potentiel des marchés financiers

PROPOS RECUEILLIS
PAR EMMANUEL GARESSUS
@garessus

Face à la gare de Lausanne, en ce début janvier marqué par les restrictions liées au Covid-19, les bureaux de la fondation collective Copré sont bien calmes. Il est vrai que le télétravail est tout à fait possible pour les 28 collaborateurs de l'institution que dirige Pascal Kuchen depuis trois ans. L'objectif de ce dernier est celui d'une croissance durable. Le rythme de développement est effectivement très soutenu. Les actifs sous gestion sont passés de 1,7 milliard de francs à 3,5 milliards. De plus, la moyenne d'âge des assurés est de seulement 41 ans. Pour Pascal Kuchen, Copré a l'avantage d'être une «boutique hôtel» et ainsi de s'adapter aux besoins de ses clients. Sa stratégie permet d'offrir un taux rémunérateur sur les avoirs de vieillesse supérieur à la moyenne et un taux de conversion plus élevé. Il répond aux questions sur l'avenir des conditions-cadres de la prévoyance professionnelle et sur les investissements.

Quel est l'impact de la crise du coronavirus sur la prévoyance professionnelle? La crise du Covid-19 n'a pas exercé un impact direct sur la prévoyance, à la différence d'autres branches d'activité. Les collaborateurs de Copré, par exemple, se sont rapidement habitués au télétravail, mais ils n'ont pas été confrontés au chômage partiel. Nous n'avons pas d'entreprises affiliées dans le secteur le plus touché, celui de la gastronomie, ni d'indépendants. Le paiement des contributions des entreprises affiliées n'est actuellement pas problématique, car après le semi-confinement, l'activité de nombreuses branches est redevenue presque normale. Par contre, le nouveau semi-confinement pourrait avoir des conséquences importantes sur l'activité économique de nombreuses entreprises.

Pourquoi la prévoyance professionnelle ne se traduit-elle pas par des inégalités entre les gagnants et les perdants du covid? Les grandes et les petites entreprises font face aux mêmes conditions en matière de prévoyance professionnelle. Tous nos assurés obtiendront un intérêt rémunérateur supérieur au 1% prévu par la loi. Notre performance provisoire à la fin de 2020 (plus de 4% de rendement) est en effet très positive, comparée à celle de la fin mars (-5,3%). Il n'y aura pas d'inégalité de traitement entre les branches, le genre ou l'âge.

Les attentes d'espérance de vie publiées en fin d'année, qui signalent une moindre augmentation que prévu, changent-elles les perspectives des caisses de pension? Les nouvelles tables LPP 2020 traduisent une augmentation de l'espérance de vie à un rythme inférieur aux prévisions, surtout pour les femmes. Concrètement, au passif de notre bilan, nous pourrions libérer une petite partie de nos provisions techniques, lesquelles étaient alimentées en fonction de ces bases actuarielles. Les modifications sont toutefois trop faibles pour changer les règles du jeu. L'espérance de vie continue d'augmenter.

Sur les 1000 milliards du marché de la prévoyance professionnelle, quel sera l'effet concret? L'impact peut s'élever à plusieurs milliards, car de nombreuses caisses de pension réservent de manière très pru-

PROFIL

1971 Naissance à Bienné.

1993 Diplôme fédéral en assurances.

2004 Responsable Opérations prévoyance professionnelle chez Winterthur-Columna, qui sera reprise par Axa.

2013 Membre du comité de direction d'Axa Vie, responsable prévoyance professionnelle pour la Suisse romande.

2015 Reprise en sus du marché autonome d'Axa Vie.

2017 Membre du conseil d'administration de la caisse de pension du canton du Valais.

2018 Directeur général auprès de Copré - La Collective de prévoyance.

dente. Au niveau de Copré, sur les 140 millions de provisions techniques, nous pourrions libérer 12 millions. De plus, nous ne sommes pas touchés par la réduction des cas d'invalidité attendus par les nouvelles estimations puisque nous réassurons de manière congruente ces risques auprès d'un assureur vie.

Les nouvelles tables d'espérance de vie et la légère surmortalité à cause du covid modifieront-elles la discussion sur la baisse du taux de conversion? Non. La baisse du taux de conversion est l'élément le mieux accepté par l'ensemble de l'échiquier politique suisse. La question porte sur l'étendue de la réduction. Le taux baisserait à 6%, selon la réforme envisagée par les partenaires sociaux, mais c'est un taux purement politique. Un taux de conversion actuariellement et démographiquement correct devrait se situer entre 5,1 et 5,4%. Le taux de conversion doit être réduit en raison du transfert bien connu, évalué à 7 milliards par les autorités, des assurés actifs aux futurs retraités.

La grande différence entre des fondations collectives comme Copré et les caisses telles que

celles des anciennes régies fédérales concerne les performances des placements. Nous croyons davantage au tiers cotisant.

Quelle raison vous amène à espérer davantage de la bourse? Certaines caisses de pension des grandes régies fédérales ont un taux de conversion inférieur à 5%. Elles ne croient plus au tiers cotisant. Nous pensons au contraire que les marchés permettront, d'une part, d'offrir un intérêt rémunérateur plus élevé et, d'autre part, d'augmenter les réserves pour présenter un taux de conversion supérieur aux calculs actuariels. A long terme, nous pouvons espérer entre 2,5 et 3% de performance nette de frais. L'apport du 3e cotisant forme la base du système de capitalisation.

Quel sera l'effet de l'arrivée à la retraite des baby-boomers? Ces dix prochaines années, 80000 actifs prendront leur retraite. Ce nombre considérable modifiera la pyramide des âges des institutions de prévoyance. Chez Copré, il s'agit vraiment d'une pyramide, avec une moyenne d'âge de 41 ans pour 17000 actifs. La structure des grandes caisses de pension

ressemble plutôt à un arbre dont le sommet est plus large que la base avec un âge moyen de plus de 50 ans. Notre stratégie commerciale a été de travailler sur une croissance durable afin de garantir une pyramide démographique équilibrée.

Quel est votre scénario? Une augmentation de l'âge de la retraite? Nous devons adapter le système au mode de vie. Face à une hausse de l'espérance de vie, il faudra tôt ou tard augmenter l'âge de la retraite en modifiant certaines conditions-cadres, en fonction de la pénibilité des métiers. Mais la prévoyance professionnelle doit d'abord s'adapter aux tendances telles que la multiplication des emplois. La déduction de coordination doit s'appliquer sur le total des mandats et non pas pour chaque emploi. Elle doit aussi tenir compte du temps partiel. Le mode de vie n'est plus linéaire, mais la prévoyance vieillesse ignore ce changement. Le problème de la réforme LPP tient à son mélange des genres et à l'introduction d'éléments de répartition dans un système de capitalisation.

Au Japon, la participation des plus de 65 ans augmente parce que la

prévoyance est de moins en moins généreuse. Est-ce que ce sera aussi la voie suisse? Je pense qu'en Suisse la réforme doit conduire au départ des seniors en garantissant le même niveau de vie. Pour les salaires inférieurs à 80000 francs, c'est malheureusement de moins en moins le cas. Au Japon, où la rente est insuffisante, les plus âgés reviennent sur le marché du travail au détriment des étudiants ou des jeunes qui commencent une activité professionnelle.

«En fait, très peu de parlementaires parlent de la prévoyance professionnelle»

Est-ce qu'on a un système des années 1980 en 2021? Exactement. La raison est à chercher autant dans la volonté de l'exécutif que dans celle du législateur. La réforme se concentre trop sur le taux de conversion et pas assez sur la structure. De plus, une réforme de la prévoyance professionnelle n'a jamais abouti.

Les autorités se contentent-elles d'une gestion à court terme ou anticipent-elles le long terme? Il ne faut pas être trop alarmiste. Jusqu'ici, autant le 1er que le 2e pilier ont pu financer les prestations. Les milieux politiques ont compris qu'il fallait aménager le système. La question porte sur la vitesse du changement. Je crains que les problèmes liés au Covid-19 et aux finances publiques occultent trop longtemps l'aménagement de la prévoyance vieillesse. En fait, très peu de parlementaires parlent de la prévoyance. La réforme en discussion est imparfaite, mais je préfère un projet imparfait qui passe la rampe qu'une absence de réforme.

Les inégalités sont vastes entre les bonnes et les mauvaises caisses de pension. N'est-ce pas un problème sous-estimé? Le problème n'est pas discuté en raison de sa complexité, mais il est vrai que les conditions ne sont pas identiques d'une entreprise à l'autre. Copré, avec 17000 assurés actifs pour 1650 rentiers retraités, a moins de soucis qu'une autre avec 50% de rentiers. En raison d'un modèle très suisse de grande loyauté du personnel, la moyenne d'âge s'est accrue dans plusieurs entreprises. Chez Copré, nous croyons qu'une fondation de prévoyance atteint un équilibre optimal lorsque le rapport d'un rentier pour 8-10 actifs est atteint car les rentiers retraités, de par leur nature, permettent d'apporter à la fondation une vision à très long terme qu'un actif ne peut apporter.

Est-ce la raison de votre taux de conversion de 6,4% pour tout le monde? Oui. Quelques institutions versent même 6,8%, comme le FIP ou Spida. Certaines autres offrent entre 6,2 et 6,4%. La grande majorité se situe entre 5,5 et 6,0%.

Est-ce que de plus en plus d'entreprises se verront refuser auprès de fondations comme la vôtre? Je le pense. Sans trouver de partenaire, c'est l'institution supplétive qui doit accepter une caisse de prévoyance d'entreprise, mais à des conditions moins attrayantes, par exemple au niveau des contributions de risque, puisqu'elle est aussi obligée d'admettre les mauvais payeurs. Nous refusons 5% des demandes d'offres, pour des raisons de sinistralité, de longévité ou de réputation.

Quelle est votre stratégie pour l'avenir? Notre croissance doit rester durable. De plus, nous n'allons pas opérer de grands changements dans l'allocation stratégique de placement. En mars dernier, par exemple, nous n'avons pas vendu d'actions. Notre portefeuille se compose de 35% d'actions, 30% d'immobilier, 20% de placements alternatifs et 15% d'obligations (ou autres placements à taux fixe), ce qui permet d'absorber les chocs sur la durée. De plus, nous continuons de miser principalement sur les valeurs réelles.

Quels sont les derniers changements réalisés dans votre portefeuille? Après avoir eu uniquement des fonds indiciaires au premier semestre 2020, nous avons alloué une partie en fonds actifs, dans les moyennes capitalisations suisses, européennes et américaines. Je ne suis pas persuadé, aujourd'hui, que les bourses ont bien anticipé les perspectives. Si la reprise est moins forte, l'année 2021 pourrait être plus difficile. ■



Pascal Kuchen: «Nous refusons 5% des demandes d'offres, pour des raisons de sinistralité, de longévité ou de réputation.» (EDDY MOTTAZ/LE TEMPS)

INTERVIEW