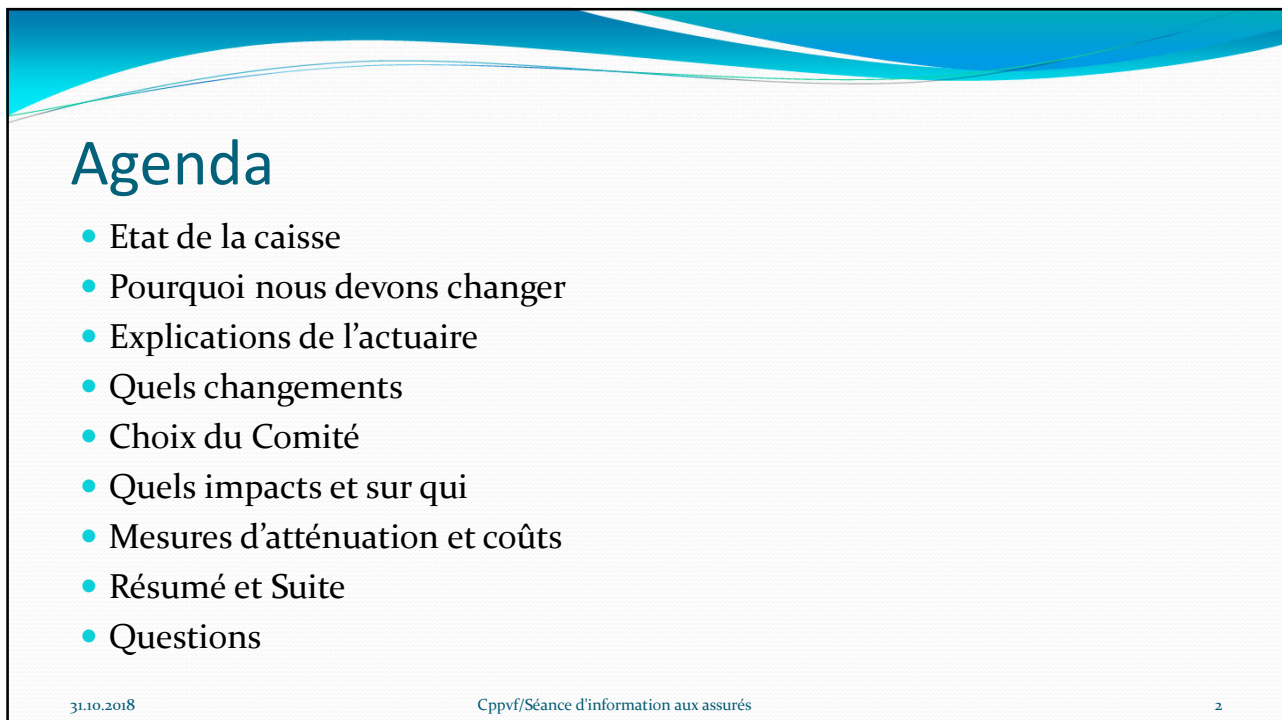


CPPVF

Séance d'information aux assurés
31 octobre 2018
Baisse de taux technique et conséquences

31.10.2018 Cppvf/Séance d'information aux assurés 1



Agenda

- Etat de la caisse
- Pourquoi nous devons changer
- Explications de l'actuaire
- Quels changements
- Choix du Comité
- Quels impacts et sur qui
- Mesures d'atténuation et coûts
- Résumé et Suite
- Questions

31.10.2018 Cppvf/Séance d'information aux assurés 2

Etat de la caisse

- La caisse va bien!
- Elle a fait son travail d'assainissement avec les **efforts de tous**.
- Aujourd'hui elle est dans la moyenne!
- N'est-ce pas suffisant ?

Pourquoi nous devons changer

- Comme toutes les Caisses de pensions, elle est confrontée
 - aux attentes sur les marchés financiers qui ne cessent de baisser
 - à une espérance de vie qui ne cesse de s'allonger
 - à un cadre légal très contraignant
- Concrètement
 - Le rendement des capitaux c'est le tiers cotisant!
 - Son influence s'exerce durant toute la vie professionnelle et lors de la retraite
 - La baisse est énorme !
 - Il y a moins de capitaux et ils rapportent moins!
 - Il y a urgence (voie d'eau) ! plus on attendra, pire ce sera.
- Le comité a pris ses responsabilités.

Les explications de l'actuaire

31.10.2018

Cppvf/Séance d'information aux assurés

5

Choix stratégiques du Comité

1. Répartir équitablement les efforts à faire entre employeurs et employés
2. Maintenir des taux de prime indépendant de l'âge des assurés
3. Eviter les solidarités non souhaitées
4. Disposer d'instruments de pilotage adéquats

31.10.2018

Cppvf/Séance d'information aux assurés

6

Quels changements ?

- Pour notre caisse il y a 2 changements
 - Baisse du taux technique
 - Changement de primauté

Quel changement/Baisse tx tech (1)

- Dans une caisse tous les calculs déterminant les rentes, les engagements, les cotisations s'articulent autour du **taux d'intérêt technique**.
- S'agissant d'intérêt futur, il n'est pas connu d'avance, mais escompté. Aussi bien pour la phase d'acquisition du capital que dans la phase de consommation de ce capital.
- Une directive technique fixe un taux technique de référence.
- Les caisses de pensions doivent s'en approcher.
- Ce taux est aujourd'hui à 2%, normalement un écart de 0.25% est toléré.
- Compte tenu de la structure de notre fortune (Prêt aux employeur à 4.25% et immobilier direct) nous pouvons limiter la baisse à 2.75%.

Quel changement/Baisse du tx tech (2)

- La conséquence de cette baisse de taux est:
 - moins de capital
 - qui par ailleurs produit moins.
- Pour compenser cette baisse il y a 3 possibilités qui peuvent se combiner
 - Augmentations des cotisations
 - Baisse des prestations
 - Report de l'âge de la retraite
- Un mixe de toute ces options est possible
 - De manière à répartir les efforts entre les employés et les employeurs

Quel changement/Ampleur

- Les projections nous montre qu'il faudrait près de 8 pt de cotisation en plus.
- Actuellement c'est 22% du salaire assuré, il faudrait 30%, c'est beaucoup
- Nous avons retenu une augmentation des cotisations employeurs de 4pt, c'est la moitié de l'effort.
- L'autre moitié c'est l'effort des employés.

Quel changement/Primauté

- En prévoyance professionnelle il existe 2 grands systèmes.
 - L'un fixe la **prestation de retraite en % du Salaire assuré**, et se débrouille pour disposer du montant nécessaire au moment de la retraite.
 - L'autre constitue petit à petit un capital en **épargnant une partie des cotisations**. Le capital que nous avons au moment de la retraite détermine la rente par le biais du taux de conversion.

Primauté des prestations

- Notre système s'appuie sur le salaire assuré **moyen de toute la carrière**.
- La retraite est égale aux 60% de ce salaire assuré moyen.
- Si un assuré a des «trous», des taux d'activité partiels, bénéficié d'un EPL ou vécu un divorce, tout ceci a une influence sur son salaire moyen.
- Le niveau de la rente de retraite résulte ainsi de toute la carrière.
- Ce système conduit à une certaine solidarité intergénérationnelle des assurés actifs puisque les jeunes contribuent au financement des plus âgés.

Primauté des cotisations

- En primauté des cotisations, chaque assuré a un compte individuel sur lequel vient s'ajouter chaque mois la **part épargne** des cotisations employeurs et employés (bonification).
- La caisse décide chaque année, en fonction de ses résultats, l'**intérêt** qui est **crédité** sur ces comptes.
- Arrivé à la retraite, ce compte constitue le capital à disposition pour la retraite.
- Il est converti en rente par le **taux de conversion**

Avantages et inconvénients (pour l'assuré)

Primauté prestations

- + indépendance du marché
- + peu de corrections
- - mais quand il y en a, elles sont fortes
- +/- solidarité intergénérationnelle imposée

Primauté de cotisation

- + transparence
- + permet de suivre l'évolution du marché
- + évite des solidarités non souhaitées
- +/- transfère des risques de marché

- un franc de rente a le même coût, quelle que soit la primauté!

Choix du comité

- Baisser le taux technique à 2.75%
- Passer à la primauté de cotisation
- Augmenter la cotisation des employeurs de 4Pt
- Laisser la cotisation des employés inchangée
- Le taux de cotisation total sera de 26% dont 23% de bonification
- Le taux de conversion est de 5.65% à 64 ans et 5.80% à 65 ans
- Avec l'hypothèse d'un taux d'intérêt crédité de 2% chaque année, ce nouveau plan est correctement financé et répartit les efforts entre les employeurs et les employés.
- Ce point étant exposé nous pouvons nous préoccuper de la transition

Changement en cours de route (1)

- Le problème est que nous changeons alors que chacun des assurés est quelque part en chemin dans son parcours professionnel.
- L'acquis, représenté par la PLP, reste. Il n'y a donc en soi pas de perte.
- Mais la projection de ce que cet acquis pourrait donner baisse. La rente prévisible que cet acquis permettra d'avoir est réduite.
- Certes ces prévisions ne sont que des hypothèses et rien n'est formellement acquis concernant l'avenir.
- Mais plus l'âge avance plus ce chiffre devient précis et plus il a de l'importance, car l'échéance approche et il est de moins en moins possible de corriger le tir.

Changement en cours de route (2)

- Pour ceux qui sont presque à la fin, des mesures transitoires atténuerons les effets des changements.
- Pour ceux qui sont au tout début, ils seront presque entièrement dans le nouveau système, pas de souci pour eux, c'est à leur avantage.
- Pour ceux qui sont au milieu c'est plus difficile.
 - Le changement de primauté ne permet plus une «solidarité» intergénérationnelle.
 - Cette perte de solidarité est à leurs dépend.

Changement en cours de route (3)

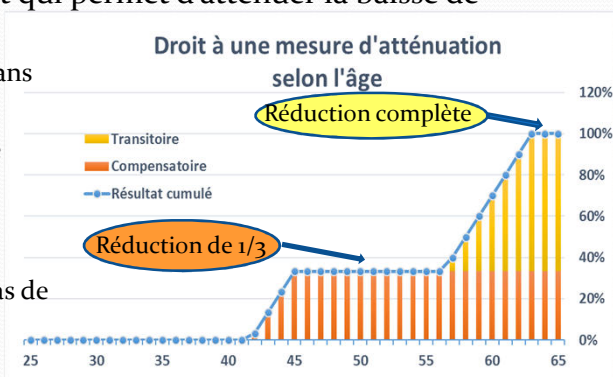
- C'est pour cela que des mesures d'atténuation des baisses de prestations ont été prévues.
- Elles visent à réduire l'impact de tous ces changements
- Il s'agit des mesures compensatoires pour ceux qui sont particulièrement touchés, dès le milieu du parcours professionnel.
- Et des mesures transitoires pour ceux qui sont proches de la retraite car il ne leur est plus possible de corriger par eux-mêmes la situation.

Atténuation de la baisse de prestation (1)

- En fait il s'agit d'allouer un montant qui permet d'atténuer la baisse de prestation prévisible à la retraite.

- Appliqué avec un palier de 1/3 dès 45 ans
- Une période de transition avant
- Puis les mesures transitoires proche de la retraite
- Le droit aux mesures s'acquière par l'ancienneté (10% par année)
- Ce montant alloué n'est acquis qu'en cas de survie d'un événement assuré, sinon c'est 10% par année

- Cette solution donne le résultat suivant

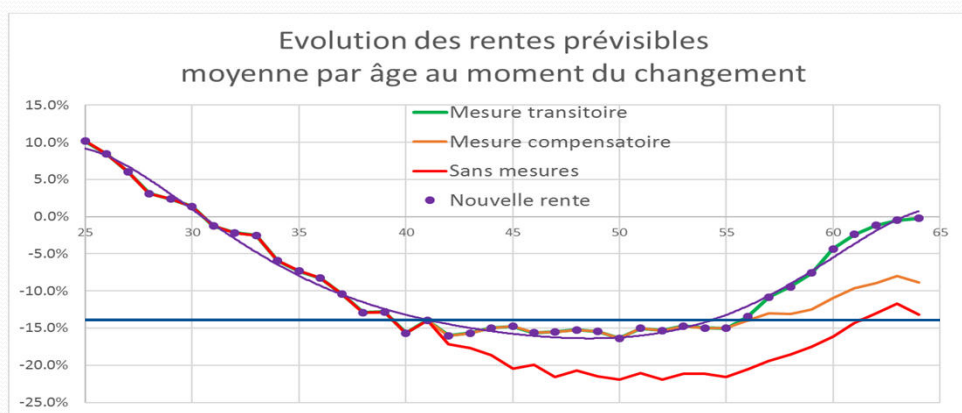


31.10.2018

Cppvf/Séance d'information aux assurés

19

Atténuation de la Baisse de prestation (2)



31.10.2018

Cppvf/Séance d'information aux assurés

20

Coût de la solution

- Les coûts sont décomposés en deux parts et le Comité propose:
 - Mesures compensatoires à la charge de l'employeur, pour son effectif d'assurés
 - Mesures transitoires à la charge de la Caisse.
- C'est un coût unique, déterminé au moment de la transition.
- Estimation de ces coûts aujourd'hui:

• Mesures compensatoires :	10.2 millions
• Mesures transitoires :	4.3 millions
• Total:	14.5 millions

Les retraités

- Nous n'avons pas parlé des retraités jusqu'à maintenant car ils ne sont pas concernés par ce changement.
- Ils sont au bénéfice de droits acquis en ce qui concerne leur rente et elle ne peut être baissée.
- En revanche ce changement a un coût important pour la caisse. Elle a déjà provisionné dans ces comptes ce changement à hauteur de Fr 4.8 million.

Plan «plus» pour l'employé

- Nous avons fait le choix de ne pas augmenter les cotisations des employés, car chacun a la possibilité de faire:
 - soit des rachats
 - soit choisir un plan amélioré où il paye plus de cotisation
 - Par exemple avec 11% de cotisation au lieu de 10%, l'effet est déjà significatif si cette mesure est décidée avant 30 ans, il se réduit logiquement au fur et à mesure de l'âge.

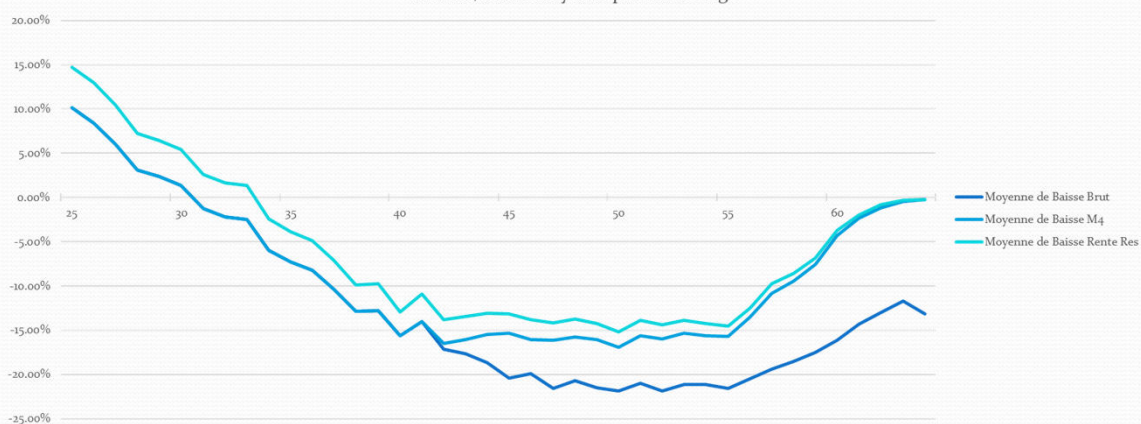
31.10.2018

Cpvpf/Séance d'information aux assurés

23

Exemple de l'effet d'un plan «plus» (1%)

Hausse/Baisse moyenne par année d'âge



31.10.2018

Cpvpf/Séance d'information aux assurés

24

En résumé

- La caisse va bien, mais elle doit baisser son taux technique compte tenu de son espérance de performance.
- L'effort à faire a été réparti entre employés et employeurs.
- Le changement de primauté permettra à la caisse d'être en phase avec le marché et améliorer ainsi son pilotage.
- Le changement de primauté a un coût important selon la tranche d'âge
- Une mesure compensatoire est prévue, elle est financée par l'employeur.
- Pour les collaborateurs âgés il y a des mesures transitoires supplémentaires.
- Aucun effet sur les retraités.

Suite

- Présentation du nouveau plan aux Conseillers généraux.
- Décision lors de la séance du CG de février 2019.
- Mise en œuvre du nouveau plan.
 - Aspects réglementaires
 - Aspect techniques
 - Information aux assurés en situation particulière
- Entrée en vigueur au 1.1.2020.

Questions?

Merci de votre attention